Date : 20070328

Dossiers : 466-HC-362
461-HC-23

Référence : 2007 CRTFP 32

Loi sur les relations de travail au Parlement

Devant un arbitre de grief et
la Commission des relations de travail
dans la fonction publique

ENTRE

SATNAM VAID

fonctionnaire s'estimant lésé et plaignant

et

CHAMBRE DES COMMUNES

employeur et défenderesse

Répertorié
Vaid c. Chambre des communes

Affaire concernant un grief renvoyé à l'arbitrage et une plainte en vertu de l'article 13 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Ian R. Mackenzie, arbitre de grief et commissaire

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé et le plaignant : Paul Champ, avocat

Pour l'employeur et la défenderesse : Jacques Emond et Raquel Chisholm, avocats

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
les 12 et 13 février 2007.
(Traduction de la C.R.T.F.P.)

I. Grief renvoyé à l'arbitrage et plainte devant la Commission

[1] Ce litige entre Satnam Vaid et la Chambre des communes concernant son emploi a commencé en 1995. M. Vaid a déposé un grief pour contester son licenciement en 1995 et a été réintégré dans son poste en vertu d'une ordonnance émise par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) en 1995 (dossier de la CRTFP 466-HC-260 (19950727)). Il a déposé une plainte en matière de droits de la personne contre la Chambre des communes en 1997 et une autre contre le président de la Chambre des communes. L'employeur a soulevé une question de compétence préliminaire au Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP), qui a fini par faire l'objet d'un appel devant la Cour suprême du Canada (CSC). La décision de la CSC a été rendue le 20 mai 2005 (2005 CSC 30). La CSC a déterminé que M. Vaid s'était trompé de tribune et aurait dû déposer un grief en vertu de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (*LRTP*).

[2] Le 29 juillet 2005, M. Vaid a déposé une plainte en vertu de l'alinéa 13(1)*c*) de la *LRTP*, en alléguant que l'on avait omis de se conformer à la décision de l'arbitre rendue en 1995. Il a également déposé un grief le 21 juin 2005 alléguant de la discrimination et exigeant qu'il soit réintégré dans son ancien poste de chauffeur du président de la Chambre des communes. Les allégations dans le grief ont trait à des événements qui sont survenus à la fois avant la décision de 1995 de la CRTFP et pendant la période qui a suivi, jusqu'en 1997. La présente décision répond à la fois à la plainte et au grief.

[3] L'employeur a présenté une motion demandant que les deux questions soient rejetées parce qu'elles auraient été déposées tardivement. Subsidiairement, l'employeur a soutenu que des parties tant de la plainte que du grief sont visées par les principes de *res judicata* (concernant la nature définitive et exécutoire de la décision de 1995) et de préclusion découlant d'une question déjà tranchée. La présente décision a trait strictement aux objections préliminaires soulevées par l'employeur. Après avoir entendu les dépositions des parties, il était clair pour moi qu'il y avait un consensus selon lequel la décision de 1995 de la CRTFP était définitive et exécutoire. Par conséquent, je ne résumerai pas les dépositions des parties concernant la question de *res judicata*, puisque M. Vaid a accepté cette objection.

[4] Une personne a témoigné au nom de l'employeur. Un certain nombre de documents ont également été admis en preuve sur consentement des parties.

II. Résumé de la preuve

[5] M. Vaid était chauffeur du président de la Chambre des communes de l'époque, Gilbert Parent. Il a déposé un grief pour contester son licenciement, et le grief a été renvoyé à l'arbitrage devant le prédécesseur de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (l'ancienne CRTFP). Dans une décision rendue le 27 juillet 1995, l'arbitre a accepté le grief de M. Vaid et l'a rétabli dans son poste à la Chambre des communes. La décision de l'arbitre, Yvon Tarte, est fournie à l'annexe « A ».

[6] L'arbitre est arrivé aux conclusions suivantes :

> […]
>
> *Motifs de la décision*
>
> *Dans le monde des relations de travail, l'employeur a le droit intrinsèque de gérer et d'organiser son milieu de travail. Ce droit est toutefois assujetti aux limites que peuvent imposer des lois ou la négociation collective.*
>
> *Dans bien des cas, les conventions collectives contrôlent tout simplement la façon dont les changements sont apportés dans le milieu de travail, plutôt que d'interdire leur application. Par exemple, dans certains contrats, l'ancienneté déterminera qui obtient quelle nouvelle affectation. Dans le cas qui nous occupe, on n'a produit ni contrat ni loi indiquant que le droit fondamental de l'employeur de muter des employés et de leur assigner de nouvelles tâches était limité.*
>
> *En gardant ces principes généraux à l'esprit, je dois maintenant examiner les faits de l'affaire. L'employeur soutient qu'il a tout simplement tenté d'exercer son droit d'utiliser ses ressources de la façon qu'il l'entend, et que M. Vaid a refusé de collaborer.*
>
> *La preuve présentée ne me permet pas de conclure qu'il y a eu effectivement une mutation ou une réaffectation de tâches. En aucun temps l'employeur a-t-il effectivement ordonné au fonctionnaire s'estimant lésé d'exécuter des tâches supplémentaires ou de travailler selon un horaire différent. Les entretiens entre M. Vaid et M. Gaon tenaient davantage à des négociations. Le comportement de l'employeur, c'est-à-dire demander tout simplement à M. Vaid s'il était disposé à assumer certaines tâches et en discuter avec lui à plusieurs reprises, aurait sûrement pu laisser l'impression qu'il était disposé à négocier, et que ses plans*

relatifs à la modification de son effectif n'étaient pas complètement arrêtés.

Il ressort clairement de la preuve que l'employeur utilise un système de descriptions de poste écrites. Et pourtant, on n'a jamais remis à M. Vaid une description de poste modifiée et dûment approuvée. L'existence d'un document de ce genre aurait cristallisé la situation, et elle aurait forcé le fonctionnaire s'estimant lésé à accepter les changements ou à chercher quelque chose d'autre. Avant que l'on puisse dire qu'un employé a refusé d'exécuter les tâches rattachées à son poste, il faut lui remettre un énoncé très clair de ces tâches et lui dire, de façon non équivoque, que les tâches font maintenant partie du poste et qu'il doit les exécuter. Cela n'a sûrement pas été fait en l'espèce. Le fait pour un employé de refuser volontairement des changements que l'on se propose d'apporter à ses tâches et à son horaire de travail ne constitue pas, en soi, un motif justifiant de le licencier.

M. Vaid a allégué de la discrimination, laissant entendre que si on lui a demandé de laver de la vaisselle, c'est peut-être en raison de la couleur de sa peau. La preuve produite ne me permet sûrement pas de tirer cette conclusion. Elle m'amène toutefois à conclure que l'employeur a agi d'une façon prématurée et quelque peu arbitraire lorsqu'il a licencié M. Vaid.

Je ne vois rien de mal dans le fait d'exiger d'un chauffeur qu'il fasse des courses, qu'il réponde au téléphone, qu'il lave de la vaisselle, ou qu'il accepte des affectations fractionnées, mais tout ce que l'on exige d'un employé doit être clairement indiqué dans une description de poste approuvée. En novembre 1994, le fonctionnaire s'estimant lésé, par l'entremise de son avocat, a informé l'employeur qu'il était disposé à exécuter toutes les tâches qui lui seraient dûment assignées conformément à sa description de poste. L'employeur n'a jamais donné suite à cette offre, et il a continué à lui offrir d'autres emplois.

Ni le président ni M. Gaon n'ont témoigné. Je ne suis saisi d'aucune preuve directe qui me permettrait de conclure que M. Vaid a déjà refusé d'exécuter des tâches qui lui avaient été correctement assignées, et que le lien de confiance entre l'employeur et l'employé a été irrémédiablement rompu. Le poste de chauffeur à La Présidence est un poste de la Chambre des communes. Il n'a pas été occupé par un employé exonéré depuis 1986. La notion d'une «zone de confort» serait plus acceptable dans le contexte d'un poste exonéré, mais elle perd sa pertinence lorsqu'il s'agit d'un poste de la Chambre des communes.

> *M. Vaid sera donc réintégré dans le poste de chauffeur de La Présidence, sans perte de salaire ni d'avantages sociaux. Tout de suite après sa réintégration, M. Vaid remboursera à l'employeur les indemnités qui lui ont été versées au moment de son licenciement. Si de nouvelles tâches ont été rattachées au poste, le fonctionnaire s'estimant lésé se verra remettre, à son retour au travail ou peu de temps après, une description de poste modifiée dûment approuvée.*
>
> […]

[7] Au moment où il a réintégré son poste, M. Vaid a reçu une description de travail révisée (pièce G-2), a été informé du fait qu'il y avait de nouvelles exigences linguistiques rattachées au poste et a appris qu'il devait suivre des cours de français. Le 8 avril 1997, M. Vaid a informé son employeur qu'il voulait être réintégré à son poste.

[8] Jacques Sabourin (aujourd'hui à la retraite) était directeur des Ressources humaines à la Chambre des communes en 1997. Il a témoigné qu'il a rencontré M. Vaid le 2 avril 1997. À l'époque, il a préparé un résumé de la réunion (pièce E-1, onglet 2). M. Vaid avait de la difficulté à atteindre le niveau de compétence linguistique requis, et M. Sabourin a proposé que l'employeur lui fournisse une formation additionnelle. Il a informé M. Vaid qu'il serait affecté au Bureau du protocole. Durant la réunion, M. Sabourin avait l'impression que M. Vaid alléguait qu'il était victime de discrimination, même si M. Vaid n'a pas utilisé le mot « discrimination ». À une autre réunion le 7 avril 1997, M. Sabourin a discuté d'options avec M. Vaid (pièce E-1, onglet 3). M. Vaid lui a dit qu'il continuerait de suivre des cours de français additionnels [traduction] « sous toute réserve ». M. Vaid a également dit à M. Sabourin qu'il voulait retourner à son ancien poste de chauffeur.

[9] À l'époque (et jusqu'en août 2006), l'avocat de M. Vaid était Dougald Brown. Le 8 avril 1997, M. Brown a écrit à l'avocat de l'employeur (pièce E-1, onglet 4) :

> [Traduction]
>
> […]
>
> *Je vous écris pour vous informer que M. Vaid souhaite reprendre les fonctions de son poste d'attache de chauffeur-commis de bureau en conformité avec la décision rendue par M. Tarte en date du 27 juillet 1995. Si des*

> *mesures immédiates ne sont pas prises pour respecter l'ordonnance de l'arbitre, j'ai l'intention de déposer une plainte en vertu de l'al. 13(1)c) de la* **Loi sur les relations de travail au Parlement**.
>
> *Entre temps, M. Vaid continuera de suivre d'autres cours de langue* […] *sous toute réserve et sans préjudice à son droit de demander l'émission par la Commission d'une ordonnance exigeant le respect de l'ordonnance rendue par M. Tarte.*
>
> […]
>
> [Le passage souligné l'est dans l'original]

[10] Dans sa lettre, M. Brown remettait également en question les exigences linguistiques du poste et précisait qu'il avait reçu des instructions de déposer une plainte auprès du Commissaire aux langues officielles. M. Sabourin a déclaré, durant son témoignage, qu'il n'avait connaissance d'aucune plainte présentée au Commissaire concernant M. Vaid.

[11] L'avocat de l'employeur a répondu à M. Brown en lui envoyant une lettre en date du 5 mai 1997 (pièce E-1, onglet 6) dans laquelle il déclarait que l'employeur était d'avis qu'il avait respecté la décision d'arbitrage. Il a précisé par ailleurs que La Présidence était en voie d'être réorganisée et que tous les postes de durée indéterminée seraient déclarés excédentaires. Mariette Grant, adjointe personnelle du président, a écrit à M. Sabourin le 1er mai 1997 (pièce E-1, onglet 5) au sujet de la décision du président de réorganiser son bureau et de faire en sorte que tout son personnel soit exonéré (et par conséquent non assujetti à la *LRTP*).

[12] M. Sabourin a écrit à M. Vaid le 12 mai 1997 pour l'informer que La Présidence était en train d'être réorganisée et l'a informé que son poste serait déclaré excédentaire à compter du 29 mai 1997 (pièce E-1, onglet 7). M. Brown a écrit à l'avocat de l'employeur le 22 mai 1997 (pièce E-1, onglet 8), indiquant qu'il discuterait de toute la question [traduction] « en temps et lieu » avec les membres du Bureau de régie interne (BRI). Le BRI est un conseil de gestion de la Chambre des communes composé de représentants de tous les partis politiques. M. Sabourin a témoigné qu'à sa connaissance, ni M. Vaid ni son avocat n'ont soulevé la question auprès du BRI. Il a déclaré qu'il aurait été informé de toute communication de ce genre avec le BRI.

[13] M. Vaid a déposé deux plaintes essentiellement identiques auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) le 10 juillet 1997, l'une

contre la Chambre des communes et l'autre, contre le président de la Chambre des communes. M. Vaid alléguait qu'on avait porté atteinte à son droit à un traitement égal en matière d'emploi en raison de sa race, de sa couleur et de son origine ethnique ou nationale. La CSC a résumé les allégations comme suit :

> [Traduction]
>
> […]
>
> *- [Le président de la Chambre, appelant,] a laissé entendre que j'étais trop qualifié pour occuper le poste.*
>
> *- [Le président de la Chambre, appelant,] a questionné ma femme à propos de son emploi et lui a donné à penser qu'il tentait d'évaluer si elle était en mesure de me soutenir financièrement si je devais perdre mon emploi.*
>
> *- En février 1994, pendant que je conduisais la voiture [du président de la Chambre, appelant], il a entamé avec moi une conversation concernant le système des castes en Inde. Il insistait pour savoir à quelle caste j'appartenais à la naissance.*
>
> *- [L'adjoint administratif du président de la Chambre] m'a laissé savoir qu'en raison de réductions budgétaires, il voulait m'attribuer un poste fractionné et il m'a demandé d'effectuer des tâches supplémentaires, entre autres de laver la vaisselle. J'ai répondu que j'étais prêt à occuper un poste fractionné et que je laverais la vaisselle s'il pouvait faire la preuve qu'on avait demandé à d'autres chauffeurs d'en faire autant.*
>
> *- En mars 1994, j'ai commencé à porter un collier cervical souple au travail, en raison d'un coup de fouet cervical que j'avais subi plus tôt la même année. Le 25 mars 1994, l'adjoint administratif m'a informé que je ne pouvais porter ce collier lorsque je conduisais la voiture [du président de la Chambre, appelant]. Mes tâches de chauffeur ont été assignées à un employé unilingue (anglais) de race blanche.*
>
> *- Le 14 octobre 1994, [la Chambre des communes, appelante,] a communiqué avec moi pour m'offrir du travail à titre d'opérateur de photocopieur, de messager ou de chauffeur de mini-fourgonnette. On m'a aussi donné la possibilité d'accepter une indemnité de départ. J'ai dit à la [Chambre des communes, appelante,] que je voulais être réintégré sans délai dans mon poste de chauffeur du président de la Chambre.*

> *- Les deux employés qui ont exercé mes fonctions de chauffeur depuis qu'on m'en a relevé en mars 1994 sont tous deux de race blanche.*
>
> *- Je crois que la défenderesse a porté atteinte à mon droit à un traitement égal en matière d'emploi, et ce, en raison de ma race, de ma couleur et de mon origine nationale ou ethnique.*
>
> […]

[14] En outre, les plaintes déposées auprès de la CCDP mentionnaient le grief déposé par M. Vaid pour contester son licenciement et la décision subséquente rendue par l'ancienne CRTFP. Dans les plaintes, il était également question de l'avis en date du 12 mai 1997 de déclaration d'employé excédentaire (pièce E-1, onglet 7).

[15] M. Vaid a été affecté au poste d'aide de bureau, à compter du 4 janvier 1999 (lettre en date du 20 avril 1999, pièce E-1, onglet 12). M. Brown a écrit au greffier adjoint de la Chambre des communes le 4 mai 1999 (pièce E-1, onglet 13) et sa lettre renfermait les déclarations suivantes :

> [Traduction]
>
> […]
>
> *Nous nous opposons à la description du statut de M. Vaid telle qu'énoncée dans votre lettre.*
>
> *Comme vous le savez peut-être, la Commission des relations de travail dans la fonction publique a ordonné que M. Vaid soit rétabli dans son poste de chauffeur à La Présidence de la Chambre des communes. Notre position est qu'il n'y avait aucune raison légitime de congédier M. Vaid de ce poste. Ni y avait-il aucune raison légitime de refuser de respecter l'ordonnance émise par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.*
>
> *Le traitement de M. Vaid fait l'objet d'une plainte déposée auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, dont vous trouverez une copie sous ce pli* […] *Je tiens à ce que vous compreniez clairement que le fait pour lui de continuer à accomplir ses fonctions actuelles en tant qu'aide de bureau ne porte aucunement préjudice à notre position qu'il devrait être rétabli dans le poste de chauffeur du président de la Chambre des communes.*
>
> […]

[16] Devant le TCDP, l'employeur a remis en question la compétence de ce dernier en invoquant le privilège parlementaire. Le TCDP a rejeté l'objection en 2001 (40 C.H.R.R. D/229) et l'employeur a interjeté un appel auprès de la Cour fédérale (2001 CFPI 1332) et de la Cour d'appel fédérale (2002 CAF 473 (QL)), ses appels étant rejetés dans les deux cas. L'employeur a interjeté un autre appel auprès de la CSC.

[17] La CSC a donné raison à M. Vaid en ce qui concernait le privilège parlementaire. Elle a toutefois conclu que M. Vaid s'était trompé de tribune :

> […]
>
> *83 La LRTP est la loi attributive de compétence en matière de relations de travail relativement aux employés comme M. Vaid, à l'objet de son grief (la discrimination) et à l'octroi d'une réparation permettant de régler un tel différend. Il s'agit maintenant de déterminer si le mécanisme de règlement des différends prescrit par la LRTP, qui coexiste avec le mécanisme de règlement prévu par la* Loi canadienne sur les droits de la personne, *témoigne de l'intention du législateur d'écarter le processus relevant de la Commission canadienne des droits de la personne. Je conclus que tel est le cas.*
>
> […]
>
> *87 En 1997, M. Vaid pouvait donc déposer un grief sous le régime de la LRTP, comme il l'avait fait en 1995 (obtenant partiellement gain de cause), afin qu'il soit donné suite à ses plaintes en matière de relations de travail.*
>
> […]
>
> *88 Les plaintes de M. Vaid ne précisent pas quelle est la réparation recherchée* […] *les arbitres nommés en vertu de la LRTP sont investis de larges pouvoirs en ce qui concerne la résolution des différends en matière de relations de travail. En 1995, M. Vaid demandait à être réintégré dans ses fonctions. L'arbitre nommé en vertu de la LRTP a ordonné sa réintégration une première fois. Si la plainte de M. Vaid pour congédiement indirect est bien fondée, un arbitre nommé en vertu de la LRTP a compétence pour le réintégrer à nouveau. L'arbitre a aussi examiné (et rejeté) les plaintes antérieures de discrimination et de harcèlement déposées par M. Vaid. Ces questions pouvaient-elles aussi être tranchées sous le régime de la LRTP et elles l'ont effectivement été.*
>
> […]

89 L'article 2 de la LRTP prévoit que, lorsque d'autres lois fédérales régissent des « questions semblables à celles que réglementent » les dispositions de la LRTP, celles-ci l'emportent :

> […] *sauf disposition expresse de la présente loi, les autres lois fédérales qui réglementent des questions semblables à celles que réglement[e] la présente loi* […] *n'ont aucun effet* […].

[…]

*93 Ce n'est pas parce que M. Vaid prétend que ses droits fondamentaux ont été violés que sa cause est nécessairement du ressort de la Commission canadienne des droits de la personne étant donné qu'« il faut s'attacher non pas à la qualité juridique du tort, mais aux faits qui donnent naissance au litige » (*Weber c. Ontario Hydro, *[1995] 2 R.C.S. 929, par. 49;* St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. c. Section locale 219 du Syndicat canadien des travailleurs du papier, *[1986] 1 R.C.S. 704, p. 721).*

94 En l'espèce, la plainte formulée contre la Chambre des communes contient des allégations de congédiement et de discrimination. L'exposé des « faits qui donnent naissance au litige » figurant dans la plainte ne renvoie expressément qu'une fois à l'origine ethnique de l'intimé Vaid, soit lorsqu'il précise que [TRADUCTION] « [le président de la Chambre] a entamé avec moi une conversation sur le système des castes en Inde. Il insistait pour savoir à quelle caste j'appartenais à la naissance » (dossier des appelants, p. 247). Pour le reste, M. Vaid fait état de plusieurs événements survenus au cours de son emploi qui, à première vue, révèlent un traitement dégradant et déraisonnable contraire à ses prétendues conditions d'emploi. L'intimé Vaid estime que ce comportement était motivé *par des préjugés raciaux. Ses allégations visent directement l'ancien président de la Chambre et son adjoint administratif :*

[…]

[Puis, la Cour énonce les allégations faites dans les plaintes ayant trait aux droits de la personne.]

À mon humble avis, rien de ce qui précède ne justifie que les plaintes de M. Vaid soient considérées dans un autre contexte que leur contexte de relations de travail.

95 Il est vrai que, comme les intimés le soutiennent, la LRTP est essentiellement une loi en matière de négociation collective plutôt qu'une loi sur les droits de la personne. Les règles de fond énoncées dans la Loi canadienne sur les droits de la personne *en matière de droits fondamentaux ne*

> *figurent pas dans la LRTP. Celle-ci permet néanmoins aux employés qui se plaignent d'avoir été victimes de discrimination de déposer un grief et d'obtenir une réparation substantielle. Cela ne veut pas dire que toutes les demandes éventuelles visant à obtenir réparation sous le régime de la Loi canadienne sur les droits de la personne seraient exclues par application de l'art. 2 de la LRTP. Toutefois, dans le type de différend qui fait l'objet du présent pourvoi, il y a manifestement un certain chevauchement entre les deux régimes législatifs, et l'objet de l'art. 2 est d'éviter pareil chevauchement. Le législateur a prévu que les griefs des employés visés par la LRTP devaient être présentés et réglés sous le régime de la LRTP. Le grief qui soulève une question relative aux droits de la personne demeure un grief en matière d'emploi ou de relations de travail (voir* Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324, *[2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42).*
>
> […]
>
> *100 En conséquence, M. Vaid aurait dû, en 1997, soumettre ses plaintes en matière de relations de travail par voie de grief sous le régime de la LRTP comme il l'avait fait (obtenant partiellement gain de cause) en 1995.*
>
> […]

[18] Le 21 juin 2005, M. Vaid a déposé un grief alléguant de la discrimination. Les détails du grief étaient identiques à ceux énoncés dans les plaintes en matière de droits de la personne, sauf qu'il y avait une légère variation dans le dernier paragraphe, qui se lisait comme suit :

> [Traduction]
>
> […]
>
> *Je crois que la Chambre des communes a porté atteinte à mon droit à un traitement égal en matière d'emploi et ce, en raison de ma race, de ma couleur et de mon origine nationale ou ethnique et par la présente je dépose un grief pour contester cette discrimination dont je fais l'objet.*

[19] M. Vaid demandait, à titre de mesure correctrice, qu'il soit rétabli immédiatement dans son ancien poste de chauffeur / adjoint particulier et qu'il soit indemnisé intégralement.

[20] M. Vaid a déposé une plainte en vertu de l'article 13 de la *LRTP* le 29 juillet 2005. Dans sa plainte, il allègue qu'il n'a jamais réintégré son poste de chauffeur. Dans la section du formulaire de plainte où l'on demande au plaignant d'indiquer les mesures prises en rapport avec la plainte, M. Vaid énumérait les plaintes en matière de droits de la personne déposées par lui et ce qui a suivi. Il y notait également qu'il y avait eu des communications entre son avocat et l'avocat de l'employeur [traduction] « mais aucune solution n'a été fournie ». Il demandait que soit émise l'ordonnance suivante :

> [Traduction]
>
> […]
>
> *15. L'employeur a eu près de 10 ans pour respecter la décision de l'arbitre, et a refusé de le faire. Par conséquent, M. Vaid demande l'émission d'une ordonnance par la Commission pour que soit appliquée la décision rendue par l'arbitre et enjoignant l'employeur à le réintégrer dans le poste de chauffeur du président de la Chambre des communes.*

[21] M. Vaid a changé d'avocat en août 2006 lorsqu'il a retenu les services de Paul Champ, qui était employé par un cabinet d'avocats différent.

[22] À cause d'une erreur administrative commise par la Commission, la plainte n'a pas été portée à l'attention de l'employeur avant le 7 septembre 2006.

[23] M. Sabourin a accepté une affectation de préretraite à l'extérieur de la Chambre des communes en juillet 1998 et a pris sa retraite en 1999. Dans son témoignage, il a déclaré que d'autres personnes s'occupant du cas de M. Vaid ont pris leur retraite de la Chambre des communes. Il n'était pas certain du statut de Mme Grant, adjointe personnelle du président.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'employeur

1. Rejet de la plainte et du grief pour cause de délai

[24] L'avocat a fait valoir que, dans le cadre des relations de travail, les plaintes devraient être déposées et réglées le plus rapidement possible dans les situations où tout retard risque de nuire à la possibilité d'une audience équitable. M. Vaid a reçu une

description de travail révisée en août 1995. Pendant deux ans, il n'a déposé aucune plainte ni aucun grief. En 1997, son avocat a déclaré qu'il avait l'intention de déposer une plainte. Par l'entremise de son avocat, M. Vaid savait ce qu'il pouvait faire et avait menacé de le faire. La position de l'employeur était énoncée clairement dans une lettre en date du 5 mai 1997 (pièce E-1, onglet 6). M. Vaid n'a pas déposé de grief ou de plainte.

[25] L'avocat a précisé que rien n'empêchait M. Vaid de présenter un grief ou une plainte au moment où il a déposé ses plaintes en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (*LCDP*). Selon la décision de la CSC, M. Vaid n'aurait pas dû saisir la CCTP de l'affaire, puisqu'il aurait pu déposer un grief en vertu de la *LRTP*. Après avoir déposé un grief et une plainte en 2005, M. Vaid n'a donné suite à aucun d'eux jusqu'en août 2006, lorsque M. Champ est devenu son avocat.

[26] L'avocat a fait remarquer que dans *Harrison* c. *Alliance de la Fonction publique du Canada*, dossier de la CRTFP 161-02-725 (19951023), un délai de trois ans était considéré comme déraisonnable. En l'espèce, le délai est d'au moins huit ans. Même si aucune limite de temps n'a été fixée pour ce qui est de la présentation d'une plainte en vertu de la *LRTP*, une limite de 90 jours est maintenue prévue dans la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*).

[27] L'avocat a déclaré que la longueur du délai créait une présomption de préjudice à l'avantage de l'employeur (*Redpath Sugars, Division of Redpath Ind. Ltd.,* [1997] O.L.R.D. No. 3600). M. Sabourin a témoigné que toutes les personnes ayant un lien avec le cas de M. Vaid sont maintenant à la retraite et ne s'occupent plus de la question de façon régulière. Dans *Teeluck c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2001 CRTFP 45, le plaignant n'était pas représenté. M. Vaid, par contre, est représenté par un avocat compétent depuis 1994. De plus, son avocat savait quel est le cadre législatif qui s'applique aux employés parlementaires.

[28] L'avocat a fait remarquer que M. Vaid n'a pas témoigné et qu'il n'y avait pas de preuve faisant état de circonstances exceptionnelles ou échappant à sa volonté.

[29] L'avocat a précisé que M. Vaid s'était trompé de tribune lorsqu'il a cherché à résoudre ses problèmes avec l'employeur. Il avait déposé un grief antérieurement aux termes de la *LRTP* et avait essentiellement obtenu gain de cause. Rien ne l'arrêtait de déposer un grief ou une plainte en 1997, et il n'a fourni aucune explication raisonnable

pour justifier sa décision de ne pas le faire. Le fait que l'employeur ait contesté le droit du TCDP à entendre les plaintes n'empêchait pas M. Vaid de déposer un grief ou une plainte en vertu de la *LRTP*, surtout qu'il menaçait de le faire.

2. <u>Préclusion découlant d'une question déjà tranchée</u>

[30] L'avocat a fait valoir qu'étant donné que la décision de 1995 de la CRTFP était définitive, je devrais user de mon pouvoir discrétionnaire et me fonder sur les constatations dans cette décision. Plus particulièrement, l'employeur voulait se fonder sur les conclusions de l'arbitre en ce qui concernait les aspects suivants :

- L'allégation de M. Vaid qu'il était « surpris » d'apprendre que des changements avaient été apportés à sa description de travail alors que dans la décision, on avait précisé qu'il y avait eu des discussions déjà en 1994 au sujet des changements apportés aux fonctions et aux exigences linguistiques;

- Le grief et la plainte de M. Vaid laissent sous-entendre que si son poste était déclaré excédentaire, c'était en raison de sa demande de retourner au travail en 1997, alors que dans la décision, on a déterminé que le début de la réorganisation remontait à 1994;

- La constatation de l'arbitre qu'il n'y avait eu aucune discrimination dans le contexte des événements ayant précédé la date de la décision.

[31] L'avocat m'a renvoyé au critère énoncé dans *Danyluk c. Ainsworth Technologies Inc.*, 2001 CSC 44. L'avocat a fait valoir que les parties étaient les mêmes et que la décision était une décision judiciaire et définitive. Il a ajouté en outre que je devrais user de mon pouvoir discrétionnaire et accepter la requête d'irrecevabilité. L'avocat m'a renvoyé aux sept facteurs qu'il y a lieu de prendre en considération lorsqu'on exerce de la discrétion, exposés dans *Danyluk* :

1) le libellé du texte de loi;

2) l'objet du texte de la loi;

3) l'existence d'un droit d'appel;

4) les garanties offertes aux parties;

5) l'expertise du décideur;

6) les circonstances ayant donné naissance à l'instance administrative initiale;

7) le risque d'injustice.

[32] L'avocat a fait remarquer qu'il y a une disposition dans la *LRTP* prévoyant le réexamen de la décision d'un arbitre (article 17). M. Vaid ne demande pas un réexamen, mais souhaite remettre en litige des questions déjà tranchées de façon concluante dans la décision de 1995. La remise en litige n'est pas conforme à l'objet sous-jacent d'une loi sur les relations de travail. L'existence d'un processus d'appel et d'un examen judiciaire est également un facteur dont il y a lieu de tenir compte. Il y a avait suffisamment de garanties à l'audience de 1995. Il s'agissait d'une audience de deux jours, M. Vaid était représenté et il y avait des garanties procédurales. L'arbitre possédait une expertise suffisante. Aucune injustice n'a été commise à l'encontre de M. Vaid; il a eu la possibilité de comparaître et les questions ont été examinées à fond.

B. Pour M. Vaid

1. Rejet de la plainte et du grief pour cause de délai

[33] L'avocat a soutenu qu'en l'absence de limites de temps législatives pour la présentation d'une plainte en vertu de la *LRTP*, le rejet exigé par l'employeur est discrétionnaire. Le facteur ultime ayant préséance est qu'il doit y avoir justice entre les parties. Le cas de M. Vaid est un cas exceptionnel. En 1997, la Chambre des communes n'a pas dit à M. Vaid qu'il devrait présenter un grief concernant ses doléances. En réalité, à tous les paliers avant celui de la CSC, M. Vaid n'a jamais été informé du fait qu'il devrait présenter un grief. M. Vaid a rendu service à son pays en contestant la position de l'employeur concernant le privilège parlementaire. La corrélation entre l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et la *LCDP* faisait l'objet d'un débat au moment où M. Vaid a déposé sa plainte (p. ex., *Canada (Procureur général) c. Boutilier,* [2000] 3 CF 27 (C.A.F.)). La relation entre la *LRTP* et la *LCDP* n'a pratiquement fait l'objet d'aucun litige. À partir de 1995, M. Vaid a tout fait en son pouvoir pour soumettre cette question à l'arbitrage. Il avait toujours l'intention de faire entendre ses allégations.

[34] L'avocat a déclaré que la décision concernant le rejet pour cause de délai était liée à la notion de renonciation ou d'acquiescement. Les gestes posés durant l'intervalle entre les événements à l'origine de la plainte et le dépôt de la plainte ou du grief sont des facteurs importants (*M.(K.) c. M.(H.)*, [1992] 3 R.C.S. 6). Un simple délai ne suffit pas pour justifier le rejet pour cause de délai. Il est important d'établir un équilibre entre justice et injustice.

[35] L'avocat a fait valoir que le traitement des cas où il y a délai n'est pas automatique, mais nécessite un examen des raisons du délai et du préjudice subi. Les deux parties ont subi un préjudice à cause du délai en l'espèce. Si la CSC était arrivée à une décision différente, les parties auraient comparu devant le TCDP. On m'a renvoyé aux facteurs servant à évaluer les délais tels qu'énoncés dans *Abitibi-Price Inc. v. United Paperworkers International Union, Local 1375* (1993), 38 L.A.C. (4th) 59. Un facteur clé était la question de savoir si l'employeur était surpris par l'existence d'un différend. Il est clair que l'employeur était au courant du litige impliquant M. Vaid. Il y a une explication raisonnable pour le délai, et il n'y a aucune allégation de mauvaise foi de la part de M. Vaid. En ce qui concerne la nature et la gravité du délai, il n'y a aucune indication qu'il est impossible d'évaluer la preuve en l'espèce. Le fait que certains des témoins sont à la retraite ne constitue pas un [traduction] « préjudice important » (*Clements v. The Crown in right of Ontario (Liquor Board of Ontario)* (1981), 28 L.A.C. (2d) 289).

[36] L'avocat a déclaré que le préjudice n'était pas [traduction] « sans équivoque et inévitablement le résultat du délai » (*Abitibi-Price Inc.*). L'employeur a attendu jusque beaucoup plus tard dans le processus pour dire à M. Vaid qu'il aurait dû déposer un grief. C'est l'employeur qui a décidé de se rendre jusqu'à la CSC pour contester la décision du TCDP, et qui était le perdant à chaque étape.

[37] L'avocat m'a également renvoyé à un résumé de facteurs utilisés pour évaluer le préjudice dans Brown and Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, au paragr. 2:3214, et a précisé qu'aucun des facteurs ne s'applique en l'espèce :

> [Traduction]
>
> *Selon la doctrine des délais préjudiciables ou des retards indus, un simple délai en soi ne constitue généralement pas un obstacle à l'arbitrage. Dans chaque cas, il sera plutôt nécessaire de déterminer si le délai a causé un préjudice à la partie qui élève une objection. Et sur ce*

> *point, les arbitres ont statué que l'absence d'un important témoin, un changement de position consistant notamment à établir fermement une pratique, la destruction d'importants dossiers ou la diminution de la capacité de la compagnie à réagir au litige ou à bénéficier d'un « procès équitable » constituaient un préjudice suffisant pour justifier le rejet du grief.*
>
> [Notes en bas de page omises]

[38] L'avocat a noté que si le grief et la plainte étaient acceptés, on pourrait prendre les précautions énoncées dans *Gagnon c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, dossier de la CRTFP 161-02-687 (19930621). Il est juste et approprié de faire preuve de beaucoup de prudence dans le cas des témoignages verbaux. Il a indiqué qu'il s'agit d'une affaire [traduction] « où l'on s'appuie fortement sur des documents ».

[39] L'avocat a fait valoir que M. Vaid n'avait pas déposé une plainte ni un grief en 1997 parce qu'il avait décidé de traiter la situation comme une situation ayant trait aux droits de la personne. Il aurait pu se prévaloir des deux processus en même temps, mais cela aurait fait double emploi et aurait constitué un lourd fardeau pour un particulier. Il n'était certainement pas clair que la CRTFP aurait pu tenir compte de la *LCDP*. Il était raisonnable pour M. Vaid de chercher à obtenir réparation à une tribune et de ne pas avoir à payer les frais rattachés à trois tribunes distinctes.

[40] L'avocat a indiqué que la *LRTP* est ambiguë quant à la tribune appropriée et qu'il n'est pas juste d'attendre jusqu'à maintenant pour suggérer que M. Vaid aurait dû présenter un grief et une plainte. Les critères devraient être plus rigoureux pour le Parlement que pour les autres employeurs. M. Vaid était représenté par des avocats expérimentés, et des juges de la Cour fédéral étaient d'accord avec lui pendant un certain temps pour ce qui était du chemin à suivre en réponse à ses préoccupations.

[41] L'avocat a fait remarquer que l'événement déclencheur était l'élimination du poste de M. Vaid en mai 1997. C'est à partir de ce moment-là que le délai devrait être mesuré. Le délai d'août 2005 à août 2006 n'était pas la faute de M. Vaid. Le *Règlement et règles de procédure de la L.R.T.P.* est clair : c'est à la Commission qu'il appartient de gérer la plainte du répondant. M. Vaid n'a pas le pouvoir de fixer une audience.

[42] L'avocat a précisé que le préjudice causé par une décision d'aller de l'avant dans les circonstances n'est pas significatif. Il a déclaré que l'objet de la plainte et du grief reflète de la bonne foi et découle de la réorganisation amorcée en mai 1997 et que durant l'audience, on ne présenterait pas des témoignages du genre « il a dit ceci, elle a dit cela ». Il est clair que la Chambre des communes était au courant des allégations en 1997.

2. Préclusion découlant d'une question déjà tranchée

[43] L'avocat a fait valoir que l'allégation de M. Vaid selon laquelle la désignation de son poste en tant que poste excédentaire en 1997 était discriminatoire n'a pas été tranchée dans la décision de 1995 de la CRTFP. L'arbitre n'avait pas été saisi directement de la question de discrimination. On n'a pas clairement établi les faits pour certaines questions cruciales. Il n'y a eu aucune constatation à l'issue des discussions concernant la race avec M. Parent. Il n'y avait pas de preuve relativement à la rencontre de M. Parent et de Mme Vaid. Ces questions n'ont pas été résolues et je devrais entendre des éléments de preuve à leur égard. Il m'a renvoyé à *Sherman c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2004 CRTFP 125, et à *Basudde et Chopra c. Santé Canada*, 2006 TCDP 10. L'administration de la preuve sur ce point n'était pas contraire aux conclusions de l'arbitre en 1995, et je devrais exercer ma discrétion pour entendre la preuve en ce qui concerne ces questions.

C. Réplique

[44] L'avocat a fait valoir que l'avocat de M. Vaid se livrait à du « révisionnisme » afin de fournir une explication plausible du délai.

[45] L'avocat a également élevé une objection à la suggestion que le Parlement devrait satisfaire à un critère plus rigoureux que les autres employeurs. Il y a une importante distinction entre le Parlement et la Chambre des communes. La Chambre des communes est l'employeur du personnel administratif qui sert le Parlement; ce n'est pas le Parlement qui comparaît ici devant la Commission.

[46] L'avocat a déclaré qu'il n'avait jamais entendu parler d'une obligation de la part de l'employeur de dire à l'employé quel est le mécanisme de réparation à utiliser, particulièrement lorsque cet employé est déjà représenté par un avocat. La CSC a confirmé que la *LRTP* précisait clairement la tribune à utiliser. La suggestion selon laquelle l'employeur était à blâmer pour le délai parce qu'il avait interjeté appel jusque

devant la CSC équivaut à pénaliser l'employeur pour s'être prévalu d'un recours juridique. Il ne s'agit pas là d'un principe juridique valide.

[47] L'avocat a noté aussi que le *Règlement et règles de procédure de la L.R.T.P.* est clair : c'est au fonctionnaire s'estimant lésé qu'il incombe de faire avancer le grief dans le processus.

IV. Motifs

[48] M. Vaid met en litige des événements liés à l'emploi depuis 1995. Après environ 12 ans, il est arrivé au bout du chemin. Pour les motifs énoncés ci-dessus, j'ai conclu qu'aussi bien le grief que la plainte devraient être rejetés pour cause de délai.

[49] L'avocat de M. Vaid a suggéré que le Parlement devrait satisfaire à une norme plus rigoureuse que les autres employeurs. Je ne partage pas son avis. La Chambre des communes est un employeur comme n'importe quel autre employeur et ne devrait pas être assujettie à un critère différent de celui auquel doit satisfaire n'importe quel autre employeur.

[50] Il n'y a pas de limite de temps pour ce qui est de la présentation d'une plainte en vertu de l'article 13 de la *LRTP*. Il y a des limites de temps pour la présentation d'un grief et pour le renvoi à l'arbitrage d'un grief. Le fait que M. Vaid ait manqué le délai pour la présentation de son grief n'est pas contesté. La Commission a le pouvoir discrétionnaire de proroger les délais de présentation de griefs dans des circonstances appropriées. Même s'il y a une certaine similarité lorsqu'on analyse les délais fixés pour les plaintes et les griefs, j'examinerai chaque situation séparément.

A. La plainte

[51] Il n'y a aucune limite de temps législative fixée pour la présentation d'une plainte en vertu de la *LRTP*. Je ne puis tirer aucune conclusion au sujet de l'ajout récent d'une limite de temps de 90 jours dans la nouvelle *LRTFP*. La *LRTP* est une loi différente et n'a pas été modifiée.

[52] La Commission et son prédécesseur ont pris des décisions concernant des délais de présentation de plaintes à plusieurs reprises et le principe général à respecter a été résumé comme suit dans *Walcott c. Turmel*, 2001 CRTFP 86 :

> […]

> *[28]* […] *les plaintes devraient être présentées dans un délai raisonnable suivant les événements qui y donnent lieu. Quand ce n'est pas le cas, il incombe aux plaignants de prouver que des circonstances exceptionnelles ou indépendantes de leur volonté les ont empêchés d'agir plus rapidement. Ils doivent démontrer que le délai de dépôt de leurs plaintes n'est pas déraisonnable.*
>
> […]

[53] Comme on l'a observé dans *Teeluck*, le retard ne suffit pas; il doit y avoir une preuve qu'il y a préjudice pour la partie qui demande le rejet de la plainte. Cependant, comme on l'a noté dans *McConnell c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2005 CRTFP 140, de longs délais qui se mesurent en années se traduisent par une présomption de préjudice pour le défendeur (l'employeur en l'espèce). La décision de la Commission des relations de travail de l'Ontario dans *Redpath Sugars* décrit les arguments justifiant cette approche :

> [Traduction]
>
> […]
>
> *¶24* […] *Bien que la Commission exige normalement des parties qui voudraient faire rejeter une demande parce que présentée tardivement de prouver qu'elles ont subi un préjudice précis en raison du retard, dans les cas où le délai de présentation est extrêmement long, elle est disposée à partir du principe que le passage d'une période suffisamment longue érode en soi la mémoire des témoins et que, par conséquent, la capacité d'une partie de préparer sa défense contre les allégations à son encontre est nettement sapée. En pareil cas, il n'est pas nécessaire que la partie opposée prouve qu'elle a subi un préjudice, parce qu'on part du principe qu'il en existe un* […]
>
> *¶25 Comme la Commission en a conclu à de nombreuses reprises, un délai de plus de 12 mois est considéré comme extrême.* […]
>
> […]

[54] La longueur du délai en l'espèce, si on le calcule le plus favorablement pour M. Vaid, est d'environ huit ans. Cela crée une présomption de préjudice pour l'employeur.

[55] En outre, l'employeur était amené à croire que M. Vaid avait renoncé à son intention de déposer une plainte en vertu de l'article 13, en raison des propos et gestes

de son avocat. M. Brown a indiqué clairement qu'il avait l'intention de déposer une plainte en vertu de l'article 13 de la *LRTP* en 1997. L'avocat de l'employeur était tout aussi clair lorsqu'il a affirmé que l'employeur estimait avoir respecté l'ordonnance. Aucune plainte n'a été déposée, et il était raisonnable pour l'employeur de supposer que cette voie de recours eût été abandonnée par M. Vaid.

[56] Il ne s'agit pas d'une situation où un fonctionnaire s'estimant lésé qui se représente lui-même n'est pas familier avec le cadre législatif des relations de travail dans le secteur parlementaire. M. Vaid était représenté par un avocat – un avocat qui a montré, dans sa correspondance avec l'employeur, qu'il connaissait les mécanismes de recours qui s'offraient à M. Vaid. J'aimerais toutefois que l'on comprenne que le fait de se représenter soi-même ne suffit pas, à mes yeux, pour justifier un délai de huit ans dans l'utilisation d'une voie de recours en vertu de la *LRTP*.

[57] Les plaintes en matière de droits de la personne déposées par M. Vaid ne constituent pas non plus une raison valide justifiant l'omission de présenter une plainte en vertu de la *LRTP* en temps opportun. Le TCDP n'a pas la compétence voulue pour assurer le respect d'une ordonnance rendue par la CRTFP.

[58] Par conséquent, je conclus que, dans les circonstances, il convient de rejeter la plainte.

B. <u>Le grief</u>

[59] Le grief déposé par M. Vaid concerne des événements qui sont survenus entre 1994 et 1997. M. Vaid a reconnu qu'en grande partie, le grief à l'étape de l'arbitrage se limitait à des événements qui sont survenus après 1995 (année de la première décision rendue par la CRTFP). Étant donné les similitudes évidentes dans les libellés à la fois des plaintes et du grief en matière de droits de la personne, il est clair que ces plaintes ont essentiellement été transformées en un grief. Cela trouve son origine dans la décision rendue par la CSC et sa conclusion que M. Vaid aurait dû présenter un grief plutôt que de déposer des plaintes en matière de droits de la personne.

[60] Les délais de présentation d'un grief sont précisés dans la convention collective qui s'applique à M. Vaid. Même si cette convention collective n'a pas été fournie comme preuve en l'espèce, on a convenu que les délais n'avaient pas été respectés. Compte tenu des circonstances, je conclus qu'il n'est pas indiqué pour moi d'exercer mon pouvoir discrétionnaire de proroger les délais en l'espèce. M. Vaid n'a pas fourni

d'explication raisonnable pour justifier le temps qu'il avait attendu pour déposer un grief. La seule explication fournie était qu'il avait présenté des plaintes en matière de droits de la personne. Je conviens qu'il y avait de la confusion quant à la façon de traiter les questions de droits de la personne dans la fonction publique fédérale. Toutefois, la *LRTP* ne posait pas ce genre de difficultés. Dans la décision de 1995, l'arbitre s'est penché sur la question de la discrimination et cela n'a pas été contesté par l'employeur. La CSC a reconnu que l'arbitre avait examiné (et rejeté) la plainte de discrimination de M. Vaid en 1995.

[61] En l'absence d'une explication raisonnable justifiant le délai dans la présentation du grief, il ne serait pas approprié de prévoir une quelconque forme de redressement pour M. Vaid.

[62] En raison de ma décision concernant le délai de présentation de la plainte et du grief, il n'est pas nécessaire pour moi de trancher l'objection concernant la préclusion découlant d'une question déjà tranchée élevée par l'employeur.

[63] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[64] La plainte est rejetée.

[65] Le grief est rejeté.

Le 28 mars 2007.

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

Ian R. Mackenzie,
arbitre de grief et commissaire

ANNEXE A

Cité:
Vaid et la Chambre des communes

Entre
Satnam Vaid, fonctionnaire s'estimant lésé, et
la Chambre des communes, employeur
Loi sur les relations de travail au Parlement

[1995] C.R.T.F.P.C. no 74

(1995) 28 Décisions de la CRTFP 40 (Résumé)

CRTFP dossier no 466-H-260

Commission des relations de travail dans la
fonction publique Canada

Devant: Y. Tarte, président suppléant

Entendue: Ottawa (Ontario), les 15 et 16 juin 1995
Décision: le 27 juillet 1995

(21 pages)

Insubordination -- Droits de l'employeur -- Description d'emploi -- Réintégration -- Preuve -- Licenciement -- Refus d'exécuter des tâches modifiées -- Refus d'accepter un poste de remplacement -- le fonctionnaire occupait le poste de chauffeur du Président de la Chambre des communes -- dans le but de respecter les objectifs de compressions budgétaires du Bureau de régie interne, il a été décidé que le chauffeur du Président devrait assumer des responsabilités supplémentaires (tâches d'adjoint au valet et de réceptionniste) -- à la fin d'août 1994, dans le cadre de discussions avec la direction relatives à divers changements qui pourraient être apportés aux fonctions du poste, le fonctionnaire a indiqué qu'il refusait d'accepter des affectations fractionnées ou de remplir des tâches d'adjoint au valet -- le 22 septembre 1994, on a dit au fonctionnaire de ne pas se présenter au travail même si l'on continuerait à lui verser son salaire -- selon l'employeur, étant donné que le fonctionnaire refusait de se conformer aux nouvelles exigences du poste, celui-ci ne pouvait conserver le poste de chauffeur -- on a offert au fonctionnaire d'autres postes au même taux de rémunération et comprenant les mêmes avantages sociaux et on lui a demandé de faire part à l'employeur, au plus tard le 29 novembre 1994, du poste de remplacement qu'il avait choisi -- le fonctionnaire n'a pas choisi un autre poste, mais il a répondu par l'entremise de son avocat qu'il était prêt à exécuter toutes les tâches qui pouvaient lui être assignées à titre de chauffeur -- par lettre en date du 11 janvier 1995, le fonctionnaire a été informé que son refus de choisir un poste de remplacement ne laissait à l'employeur d'autre choix que de le licencier immédiatement -- la lettre précisait également que, puisqu'il avait initialement refusé d'exécuter les nouvelles tâches du poste de chauffeur et avait laissé sous-entendre qu'il avait fait l'objet de discrimination, le Président avait perdu confiance dans sa capacité d'exécuter les tâches confidentielles et de confiance de chauffeur -- l'arbitre a reconnu que l'employeur a le droit d'organiser et de gérer son lieu de travail

sous réserve des limites imposées par la Loi ou la convention collective -- eu égard à la preuve présentée, l'arbitre ne pouvait conclure que le fonctionnaire avait fait l'objet de discrimination et il ne pouvait conclure non plus qu'il y avait eu, en réalité, une réaffectation des tâches du poste de chauffeur -- aucune description de poste modifiée et dûment approuvée n'a jamais été présentée au fonctionnaire.
Grief admis.

Ont comparu:

Dougald E. Brown, avocat, pour le fonctionnaire s'estimant lésé;
Jacques A. Emond, avocat, pour l'employeur.

DÉCISION

Le grief

M. Vaid a déposé un grief concernant son licenciement, le 11 janvier 1995, de son emploi comme chauffeur du président de la Chambre des communes. Comme mesure de redressement, le fonctionnaire s'estimant lésé demande à être réintégré dans son poste de chauffeur, sans perte de rémunération ni d'avantages sociaux. M. Vaid a aussi indiqué dans sa formule de grief qu'au moment de sa réintégration, il rembourserait les sommes qui lui ont été versées à titre d'indemnités de départ. Cette affaire a été renvoyée à l'arbitrage conformément à l'alinéa 63(1)c) de la Loi sur les relations de travail au Parlement.

La preuve

Mme Mary Ann Griffith travaille pour la Chambre des communes depuis 1970. Elle est sous-greffière de la Chambre depuis 1987, et depuis mars 1994 elle est chargée de son administration.

À la suite de l'élection du gouvernement libéral en 1993, la Chambre des communes a dû réduire ses dépenses. Son budget de 240 millions de dollars devait être ramené à 210 millions sur une période de trois ans. Comme les salaires représentaient la majeure partie de ce budget, la Chambre a convenu d'un règlement forfaitaire de retraite anticipée de concert avec les syndicats intéressés. Les réductions prévues devaient s'appliquer à tous les secteurs de la Chambre des communes, y compris La Présidence qui emploie aussi bien des membres du personnel de la Chambre que du personnel exonéré embauché directement par le président.

Le Bureau de régie interne a recommandé que le budget de La Présidence soit réduit de 25 % à compter de la fin du printemps ou du début de l'été 1994. La Chambre des communes s'attendait à placer certains employés dans des postes libérés par des personnes qui accepteraient le règlement forfaitaire de retraite anticipée. Il a également été décidé de garantir les niveaux de salaire existants pour tous les employés à qui l'on demanderait d'assumer des tâches nouvelles ou modifiées.

Depuis 1994, plusieurs employés ont quitté La Présidence. Les employés qui y sont demeurés ont été obligés d'assumer de nouvelles fonctions, lorsque la charge de travail existante a dû être répartie entre moins d'employés. La journée de travail à La Présidence débute normalement à 7 h, et elle se termine à 21 h ou plus tard. Quelqu'un doit assurer la permanence pendant ces heures.

Pour atteindre les objectifs de réduction et continuer en même temps à bien servir le président de la Chambre des communes, il a été décidé de confier à son chauffeur des responsabilités supplémentaires. On estimait que le chauffeur devrait aussi agir comme réceptionniste et adjoint au valet. Les tâches d'adjoint au valet peuvent consister, entre autres, à préparer des salles pour diverses activités, et à les remettre en ordre une fois l'activité terminée. Les tâches de réceptionniste exigent une certaine connaissance du français.

Mme Griffith a mentionné que les employés de la Chambre des communes sont détachés auprès de La Présidence. C'est le président qui décide en dernière analyse qui occupera un certain poste dans son bureau. Il importe que le président se sente à l'aise avec les employés qui le servent.

À la mi-août 1994, Steve Gaon, alors adjoint de direction du président, a téléphoné au témoin pour lui demander s'il ne serait pas possible de modifier les tâches et les horaires de travail rattachés aux postes à La Présidence. M. Gaon a été adressé à Jacques Sabourin, Directeur général des ressources humaines à la Chambre des communes. Quelques semaines plus tard, M. Gaon a de nouveau téléphoné à Mme Griffith pour l'informer que M. Vaid refusait d'accepter des affectations fractionnées ou de remplir des tâches d'adjoint au valet. Le témoin a proposé une réunion entre M. Vaid et M. Sabourin ou Mme Rose Bussière, Directrice des opérations en personnel. En fait, M. Vaid a rencontré Mme Bussière à deux occasions. Le 22 septembre 1994, on a dit à M. Vaid de ne plus se présenter au travail, même si l'on continuerait à lui verser son salaire.

Le 18 octobre 1994, le fonctionnaire s'estimant lésé a écrit au président de la Chambre des communes par l'entremise de son avocat (pièce 2). Dans cette lettre, Me Brown mentionnait diverses mesures suggérées par Mme Bussière qu'il jugeait inacceptables. Il mentionnait ensuite ce qui suit:

> Je vous écris pour vous demander de réintégrer immédiatement M. Vaid dans son poste de chauffeur. Sa réintégration rassurerait tous ceux qui sont au courant de sa situation, y compris un grand nombre d'employés sous votre direction; ils verraient alors que la façon dont M. Vaid a été traité n'a rien à voir avec sa couleur et son origine ethnique.
>
> *Si nous ne recevons pas une réponse favorable de vous-même ou d'un agent de votre service dans les cinq jours suivant la date où vous recevrez cette lettre, nous déposerons, conformément à la Loi sur les relations de travail au Parlement, un grief officiel demandant la réintégration de M. Vaid et l'annulation des mesures prises contre lui, et nous irons en arbitrage devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Vous savez sans doute qu'un arbitre est obligé d'appliquer les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne dans les cas où interviennent des questions de ce genre.*

Le 16 novembre 1994, l'employeur, par l'entremise de son avocat, a écrit ce qui suit à Me Brown (pièce E-3):

Après notre réunion du 8 novembre 1994, j'ai eu l'occasion d'avoir d'autres entretiens avec mon client. J'ai reçu instruction de vous informer de ce qui suit.

Notre position est la suivante. M. Vaid est un employé de la Chambre des communes, et non directement un employé du président de la Chambre des communes. Par conséquent, la direction a le droit de muter des employés à d'autres postes.

Vous vous souviendrez qu'à notre réunion du 8 novembre, j'ai mentionné que les problèmes touchant M. Vaid découlaient de compressions budgétaires à La Présidence. En fait, La Présidence a réduit ses dépenses d'environ 25 %. Pour ce faire, on a, entre autres, examiné et analysé la nécessité de conserver tous les employés alors affectés à La Présidence. À la suite de cette analyse, quatre postes ont été supprimés, l'un d'entre eux étant le poste d'"adjoint au valet". Les autres employés ont donc dû assumer des tâches supplémentaires ou accepter des horaires de travail différents.

Dans le cadre de cette initiative, M. Gaon a rencontré M. Vaid pour lui proposer différents horaires de travail ainsi que des tâches supplémentaires. Il lui a demandé s'il serait disposé à accepter des affectations fractionnées, ce à quoi M. Vaid a répondu non. Il lui a demandé s'il aiderait le valet et majordome à veiller à ce que le matériel nécessaire soit en place pour diverses activités du président, et à remettre tout en ordre après ces activités. Il a aussi demandé à M. Vaid d'aider le valet à faire en sorte que tous les locaux de La Présidence soient propres et en ordre. M. Vaid a indiqué à M. Gaon qu'il n'accepterait pas d'affectations fractionnées et qu'il n'aiderait pas non plus le valet et majordome.

En septembre de cette année, M. Gaon et Mme Rose Bussière, Directrice des opérations en personnel, ont tous deux proposé à M. Vaid d'autres emplois à la Chambre des communes, mais il les a tous refusés.

M. Vaid ayant refusé de se conformer aux nouvelles exigences de son poste, nous estimons qu'il ne peut continuer à exécuter les tâches qui lui sont assignées comme chauffeur du président de la Chambre des communes.

Les autorités de la Chambre des communes sont disposées à offrir à M. Vaid un autre poste à l'intérieur de la Chambre, et il peut choisir entre les postes suivants:

a) Chauffeur d'automobile
b) Chauffeur d'autobus/de camion
c) Commis aux services à la clientèle, Gestion du matériel
d) Commis aux services postaux et à la distribution

On s'attend que M. Vaid informe M. Jacques Sabourin, Directeur général des ressources humaines, d'ici le 29

novembre 1994, du poste qu'il aura choisi, et qu'il se présente au travail à la date, à l'heure et à l'endroit que lui indiquera M. Sabourin. M. Sabourin sera heureux de rencontrer M. Vaid pour discuter plus en détail de l'un ou l'autre des postes qui lui sont proposés ci-dessus.

À notre avis, n'importe lequel de ces postes constitue un emploi raisonnable, pour lequel M. Vaid continuera à toucher le même salaire et les mêmes avantages sociaux. Au cas où le poste qu'il choisira serait assorti d'un salaire inférieur à celui qu'il touche actuellement, ce dernier salaire sera protégé. Naturellement, il bénéficiera des mêmes avantages sociaux.

J'espère que la présente lettre fournit une explication claire et détaillée des raisons pour lesquelles M. Vaid a été retiré de son poste de chauffeur. Mon client rejette catégoriquement toute insinuation selon laquelle ce retrait serait attribuable à d'autres facteurs.

Nous espérons que cette offre de mutation à un autre poste réglera le problème.

Si vous voulez plus de renseignements, ou si vous avez besoin d'autres précisions, n'hésitez pas à communiquer avec mon cabinet.

Le 29 novembre 1994, Me Brown a répondu ce qui suit (pièce E-4):

[Traduction]
J'accuse réception de votre lettre du 16 novembre 1994.

Je n'arrive pas à comprendre la déclaration suivante: "M. Vaid ayant refusé de se conformer aux nouvelles exigences de son poste, nous estimons qu'il ne peut continuer à exécuter les tâches qui lui sont assignées comme chauffeur du président de la Chambre des communes."

Comme je vous l'ai mentionné lorsque nous nous sommes rencontrés le 8 novembre, je crois savoir que M. Vaid n'a pas refusé d'assumer des tâches supplémentaires ni de travailler selon des horaires différents. En outre, je trouve difficile à croire que le refus d'exécuter certaines tâches n'aurait pas entraîné, à ce moment-là, la prise de mesures disciplinaires.

De toute façon, j'ai bien précisé à notre réunion du 8 novembre que M. Vaid était entièrement disposé à exécuter toutes les tâches qui pourraient lui être assignées comme chauffeur.

Vous mentionnez dans votre lettre les "nouvelles exigences de son poste". M. Vaid m'a fourni une copie d'une description de poste qui lui a été remise au début de mars 1994. Je crois savoir que cette description n'a jamais été modifiée. Toutefois, pour garantir qu'il n'y a absolument aucun

> *malentendu quant à la position de M. Vaid dans cette affaire, il est et a toujours été disposé à exécuter toutes les tâches de sa description de poste actuelle, ou d'une description de poste modifiée pour l'emploi de chauffeur.*
>
> *Compte tenu de ce qui précède, je ne vois aucune raison légitime de ne pas laisser M. Vaid reprendre les tâches qu'il a exécutées pendant les dix dernières années, apparemment à la satisfaction de tous les intéressés. Il m'a confirmé qu'il est en parfaite santé. En outre, après notre entretien, j'ai fait faire quelques recherches et je suis convaincu que les collègues de M. Vaid estiment qu'il est serviable et disposé à collaborer, et qu'ils sont préoccupés et troublés par la façon dont il a été traité.*
>
> *Pour résumer, notre position est la suivante: M. Vaid est le titulaire du poste de chauffeur. Il refuse d'être retiré de ce poste, et son retrait n'est nullement justifié. Il ne veut pas être muté à un autre poste contre son gré, et pour cette raison je lui ai dit qu'il n'a pas à indiquer à M. Sabourin quel poste il serait disposé à accepter.*
>
> *Si M. Vaid n'est pas autorisé à reprendre immédiatement ses fonctions, il se prévaudra des recours que prévoit la Loi sur les relations de travail au Parlement. Je vous saurais gré de communiquer de nouveau avec moi à cet égard.*

Le 7 décembre 1994 (pièce E-5), M. *Vaid a été prévenu que s'il n'acceptait pas [traduction] l'"une des autres options choisies" avant le 12 décembre 1994, il serait licencié. Le 9 décembre 1994, l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a répondu que son client [traduction] "ne consentirait pas à être muté contre son gré, ce qui le mettrait sûrement dans une situation où il pourrait être déclaré excédentaire" (pièce E-6). L'avocat de l'employeur a répondu au fonctionnaire s'estimant lésé le 13 décembre 1994, lui disant qu'en acceptant un autre poste à la Chambre des communes, il ne courait aucun risque d'être déclaré excédentaire (pièce E-7).*

*Le 11 janvier 1995, Mme Griffith a informé M. Vaid que l'on mettait fin à son emploi à la Chambre des communes (pièce E-1). Elle a écrit ce qui s*uit:

> *[Traduction]*
>
> *Vous vous souviendrez qu'à la suite d'un entretien avec Mme Rose Bussière, Directrice des opérations en personnel, le 22 septembre 1994, vous avez été prié de ne plus vous présenter au travail pour une certaine période. Cette demande visait à vous donner le temps, à vous et à la Direction générale des ressources humaines, de vous trouver un autre poste.*
>
> *Cet entretien faisait suite à votre refus, à ce moment-là, d'exécuter de nouvelles tâches et d'accepter des affectations fractionnées comme chauffeur du président de la* Chambre des communes.

Peu de temps après, vous avez retenu les services d'un avocat, Me Dougald Brown; celui-ci nous a fait parvenir une lettre le 18 octobre 1994, où il exigeait, en votre nom, que vous soyez réintégré dans votre poste de chauffeur. Me Brown laissait également entendre que si l'on ne vous confiait pas de nouveau les tâches que vous exécutiez auparavant, il pourrait alléguer une infraction aux dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Le 16 novembre 1994, la Chambre des communes, par l'entremise de son avocat, a fait parvenir à Me Brown une réponse où elle expliquait les motifs justifiant votre mutation à un autre poste. Nous vous avons offert quatre postes d'une durée indéterminée à l'intérieur de la Chambre des communes, et nous vous avons demandé de communiquer avec M. Jacques Sabourin, Directeur général des ressources humaines, avant le 29 novembre 1994, pour discuter plus en détail de la nature des postes offerts. Me Brown nous a informés le même jour que vous refusiez toute mutation, et vous n'avez fait aucun effort pour communiquer avec M. Sabourin au sujet des postes qui vous ont été offerts.

Par la suite, soit le 7 décembre 1994, Me Brown a été informé que si vous ne vous présentiez pas au bureau de M. Sabourin pour commencer à travailler dans l'un des quatre postes avant le lundi 12 décembre 1994, la Chambre des communes n'aurait pas d'autre choix que de mettre fin à votre emploi; elle vous offrirait alors un règlement forfaitaire de cessation d'emploi si vous manifestiez le désir de démissionner. Dans une lettre datée du 9 novembre 1994, votre avocat nous a informés que vous continuiez à refuser une mutation, parce que vous craigniez qu'une mutation vous mette dans la situation d'un employé susceptible d'être déclaré excédentaire. Le 13 décembre 1994, nous avons tenté de clarifier, par l'entremise de notre avocat, qu'en acceptant l'un des postes qui vous avait déjà été offert, vous ne deviendriez pas un employé susceptible d'être déclaré excédentaire, car vous ne seriez pas mis en disponibilité et votre salaire et vos avantages actuels ne seraient pas réduits.

Comme vous avez refusé dès le début d'exécuter les nouvelles tâches rattachées au poste de chauffeur, et que vous avez insinué un traitement discriminatoire, le président a perdu confiance dans votre capacité d'exécuter les tâches confidentielles que l'on confie normalement à un chauffeur.

Votre refus d'accepter l'un des postes qui vous ont été offerts ne nous laisse pas d'autre choix que de vous licencier de votre emploi à la Chambre des communes, à compter d'aujourd'hui, le 11 janvier 1995, à la fermeture des bureaux. Pour faciliter votre passage à un autre emploi, nous sommes disposés à vous offrir le règlement forfaitaire suivant:

Indemnité de départ 6 248,66 $ (10 semaines)
Autre indemnité de cessation d'emploi 28 743,83 $ (46 semaines)
TOTAL 34 992,49 $ (56 semaines)

Veuillez communiquer avec Beatrice Timm, Chef de la paie et des avantages sociaux, au 992-1900, pour prendre les dispositions nécessaires relatives à vos indemnités de cessation d'emploi.

Nous vous souhaitons bonne chance dans tout ce vous pourriez entreprendre dans l'avenir.

Mme Griffith a témoigné que M. Gaon avait démissionné de son poste d'adjoint de direction pour retourner à la pratique privée. Elle a aussi mentionné qu'elle était consciente du fait que des plaintes avaient été déposées contre M. Gaon avant son départ.

Mme Griffith a expliqué que le président avait perdu confiance en M. Vaid, parce que celui-ci avait refusé les nouvelles tâches rattachées au poste de chauffeur. Elle a aussi indiqué que le poste de chauffeur à La Présidence existe encore, mais sous une forme modifiée. Elle ne savait pas s'il existait une nouvelle description de poste qui faisait état des changements apportés aux tâches.

Mme Griffith a reconnu que le 29 novembre 1994, le fonctionnaire s'estimant lésé avait accepté, par écrit (pièce E-4), d'exécuter toutes les tâches qui pourraient être rattachées au poste de chauffeur.

Rose Bussière a témoigné qu'elle a rencontré M. Vaid à son bureau le 14 septembre 1994, à la demande de La Présidence. Au cours de cette rencontre, qui a duré environ une heure, ils ont discuté des changements que l'on se proposait d'apporter aux tâches, ainsi que de l'horaire de travail et de la question du bilinguisme. Selon Mme Bussière, M. Vaid était fort contrarié par les changements qui étaient proposés. Le fonctionnaire s'estimant lésé était d'avis qu'il avait été victime de discrimination. À cette rencontre, M. Vaid n'a pas refusé un poste fractionné. Il a toutefois indiqué qu'il ne voulait pas laver de vaisselle, car il croyait que nulle part dans le monde s'attendait-on à ce qu'un chauffeur accomplisse ce genre de tâche. Mme Bussière lui a dit qu'elle lui chercherait un autre emploi à la Chambre des communes.

Le 22 septembre 1994, Mme Bussière a de nouveau rencontré M. Vaid pour l'informer que La Présidence voulait qu'il laisse immédiatement son emploi. Elle lui a dit de ne plus se présenter au travail, même s'il continuerait à être payé. M. Vaid a mentionné qu'il aimerait trouver un emploi dans les domaines du protocole et de l'environnement. Il a aussi indiqué, à la même rencontre, qu'il était disposé à travailler toutes les heures que l'on pourrait exiger de lui, de préférence avec des congés compensatoires pendant les mois d'été et, en outre, qu'il était prêt à assumer des tâches d'adjoint au valet.

Lors d'une autre rencontre tenue le 14 octobre 1994, Mme Bussière a informé M. Vaid que quatre postes, aucun dans les domaines du protocole ou de l'environnement, étaient disponibles. Aucun de ces postes n'intéressait M. Vaid. Ils ont

discuté de la teneur du règlement forfaitaire qui pourrait lui être offert s'il décidait de prendre sa retraite.

En contre-interrogatoire, Mme Bussière a admis que M. Vaid lui avait montré une lettre (pièce G-1) qu'il avait écrite au président le 12 septembre 1994. Dans cette lettre, M. Vaid parle de harcèlement et de traitement injuste, et il sollicite un entretien avec M. Parent [traduction] "pour examiner plus à fond et clarifier des problèmes concernant mon emploi comme chauffeur". Il n'a jamais reçu de réponse à cette lettre. Selon Mme Bussière, le président, comme tout autre député, dirige son bureau de la façon qu'il l'entend.

Jacques Sabourin travaille pour la Chambre des communes depuis 1981. Il est le superviseur immédiat de Mme Bussière, et il rend compte à Mme Griffith. Il a répété une bonne partie du témoignage déjà donné par Mme Griffith. M. Sabourin a ajouté que le fonctionnaire s'estimant lésé avait pris des jours de congé de maladie au printemps et à l'été de 1994. Il a aussi reconnu une description de poste modifiée pour le poste de chauffeur (pièce E-8). Il ne pouvait pas dire, toutefois, si le document avait été "officialisé".

M. Sabourin a exprimé l'avis que le président de la Chambre des communes avait besoin de latitude dans le choix des employés de son bureau. Selon lui, le président avait besoin d'une certaine [traduction] "zone de confort", qu'il avait perdue avec M. Vaid en raison du refus de ce dernier d'accepter de nouvelles tâches. Le témoin a également déclaré qu'au cours des années antérieures, M. Vaid s'était toujours comporté d'une façon discrète et digne de confiance avec les présidents de la Chambre auprès desquels il avait agi comme chauffeur.

M. Vaid a 53 ans, il est marié, et il a immigré au Canada de l'Inde en 1972. Il détient une maîtrise en géographie de l'Université du Panjab, et il a presque terminé un cours en cartographie au Collège Algonquin.

C'est en 1984 que le fonctionnaire s'estimant lésé a été embauché pour la première fois comme chauffeur, par le président d'alors, M. Francis. À cette époque, le titulaire du poste faisait partie du personnel exonéré du président. Le poste a été transféré à la Chambre des communes en décembre 1986.

M. Vaid a produit plusieurs lettres de recommandation signées par d'anciens présidents de la Chambre pour lesquels il a travaillé (pièce E-2). Le fonctionnaire s'estimant lésé a rencontré le président actuel, M. Parent,* pour la première fois vers 23 h, le 17 janvier 1994, peu après que M. Parent eut été élu à son poste. M. Vaid a reconduit le président et son épouse à leur domicile. Selon son témoignage, le président lui a demandé, au cours de cette première rencontre, pourquoi un homme aussi instruit que lui voudrait travailler comme chauffeur, et Mme Parent lui aurait demandé ce qu'il adviendrait si un président n'était pas satisfait de ses services.

Le 24 janvier 1994, en se rendant à la résidence du président à Kingsmere, le fonctionnaire s'estimant lésé a été impliqué dans un accident de voiture, où il a subi un traumatisme cranio-cervical.

En février 1994, le président a demandé à rencontrer, et a effectivement rencontré, seul, l'épouse de M. Vaid. Selon le fonctionnaire s'estimant lésé, le président n'avait pas demandé à rencontrer les conjoints des autres employés. Également en février 1994, M. Gaon a commencé à travailler comme adjoint de direction du président. M. Vaid a rencontré M. Gaon pour la première fois à la fin de février 1994;

au cours de leur entretien, le nouvel adjoint de direction lui a dit qu'en raison des compressions budgétaires, il serait appelé à occuper un poste fractionné et à laver de la vaisselle. M. Gaon a laissé entendre que M. Vaid préférerait peut-être aller travailler pour un autre ministre. M. Vaid lui a répondu qu'il voulait tout simplement fournir le meilleur service possible au président, qu'il travaillerait toutes les heures que l'on pourrait exiger de lui, sans demander d'heures supplémentaires, et qu'il laverait de la vaisselle si on lui prouvait que cette tâche faisait partie des tâches d'autres chauffeurs.

Après cet entretien, on n'a jamais demandé ni ordonné expressément au fonctionnaire s'estimant lésé de laver de la vaisselle ou de nettoyer après des activités. La seule description de poste qui ait été remise à M. Vaid (pièce G-5) est datée de 1987. On ne lui a jamais fourni ni montré une description de poste révisée (pièce E-8).

En mars 1994, M. Vaid a commencé à porter un collet cervical au travail. Son médecin lui avait recommandé le port du collet, en raison de douleurs résiduelles attribuables à l'accident de janvier. Dès qu'il a commencé à porter le collet cervical, M. Gaon lui a dit qu'il ne pouvait pas agir comme chauffeur du président de la Chambre pendant qu'il portait le collier. M. Vaid n'a jamais repris ses tâches de chauffeur après le 25 mars 1994. Il a été remplacé par M. Kevin Blanchard qui n'est pas bilingue.

En juin 1994, M. Vaid a subi la première de deux opérations aux poignets. Il est retourné travailler à la fin de juin ou au début de juillet, sans le collet cervical. La deuxième opération a été pratiquée à la fin de juillet 1994. Lorsque M. Vaid est retourné travailler au début de septembre, il ne portait pas le collet cervical, et rien ne le restreignait dans son emploi de chauffeur. Le 6 septembre 1994, M. Vaid a rencontré M. Gaon pour déterminer quand il pourrait reprendre son rôle de chauffeur auprès du président. M. Gaon lui a demandé un certificat médical qui garantirait qu'il n'aurait plus jamais de problème aux poignets. Le 7 septembre, M. Vaid a réitéré son désir d'offrir le meilleur service possible au président, sans demander d'heures supplémentaires. M. Gaon et M. Vaid ont de nouveau discuté de la possibilité qu'il occupe un poste fractionné, et qu'il soit appelé à laver de la vaisselle. Le 9 septembre, M. Gaon a demandé au fonctionnaire s'estimant lésé d'aller travailler ailleurs à la Chambre des communes, ou pour un autre ministre. M. Gaon a refusé de consigner par écrit sa demande et les raisons sur lesquelles elle était fondée. Au début de septembre, M. Gaon a demandé au fonctionnaire s'estimant lésé s'il accepterait de suivre des cours de français. M. Vaid a répondu qu'il serait très heureux d'apprendre une cinquième langue. À peu près à cette époque, l'adjoint du président dans sa circonscription a remis à M. Vaid un article sur le harcèlement en milieu de travail (pièce G-9).

À la mi-septembre, on a demandé à M. Vaid de se présenter au bureau de Rose Bussière. Mme Bussière lui a dit que tout allait mal à La Présidence, et qu'il ferait mieux d'aller travailler ailleurs. M. Vaid a montré à Mme Bussière la lettre qu'il avait écrite au président le 12 septembre 1994 (pièce G-1).

Mme Bussière et M. Vaid se sont rencontrés de nouveau le 22 septembre 1994. Ils ont parlé des postes fractionnés, du lavage de la vaisselle et de l'apprentissage du français. M. Vaid a réitéré la position qu'il avait déjà fait valoir auprès de M. Gaon, et on lui a dit de ne pas se présenter au travail jusqu'à nouvel ordre. À la demande du fonctionnaire s'estimant lésé, la directive de l'employeur à cet égard a été consignée par écrit par Mme Bussière le 26 septembre 1994 (pièce G-2).

[Traduction]

> *La présente fait suite à notre rencontre du 22 septembre 1994. Vous vous souviendrez que je vous ai alors demandé de ne pas vous présenter au travail tant que votre situation actuelle n'aura pas été réglée. Dans l'intervalle, vous continuerez de toucher votre salaire actuel, et vous conserverez votre statut d'employé de la Chambre des communes.*

Après avoir reçu cette lettre, M. Vaid a autorisé son avocat à envoyer à l'employeur les pièces E-2 et E-4 (supra). On a licencié le fonctionnaire s'estimant lésé le 11 janvier 1995 (pièce E-1).

En contre-interrogatoire, M. Vaid a affirmé qu'il avait noué des liens très étroits avec tous les présidents pour lesquels il avait travaillé, avant M. Parent. Le fonctionnaire s'estimant lésé a reconnu que normalement le président était libre de choisir son propre personnel.

M. Vaid a exprimé l'opinion que si M. Gaon lui avait demandé de laver de la vaisselle, c'était en raison de la couleur de sa peau. Il croit également que M. Gaon l'avait manipulé pour qu'il fasse mauvaise impression au président.

Le fonctionnaire s'estimant lésé a admis qu'il était raisonnable de ne pas le laisser agir comme chauffeur du président pendant qu'il portait un collet cervical.

Argumentation

Pour l'employeur

Le grief de M. Vaid doit être examiné dans le contexte des compressions qui ont été apportées à la Chambre des communes et à La Présidence à la fin de 1993 et au début de 1994. Les choses devaient inévitablement changer, en raison aussi bien des compressions que de la personnalité et de la façon de voir les choses du nouveau président.

Le fonctionnaire s'estimant lésé n'est pas le seul employé de la Chambre des communes dont les tâches ont été modifiées ou à qui l'on a demandé d'accepter une mutation. Toutefois, M. Vaid a été le seul à protester. Le fonctionnaire s'estimant lésé a refusé des changements à son horaire de travail ou à ses tâches. Mme Griffith a témoigné que l'employeur voulait maintenir la sécurité d'emploi, même s'il ne pouvait pas garantir la sécurité du poste.

C'est à l'employeur qu'incombe la responsabilité ultime de déterminer la façon dont il dirigera ses opérations. Le fait que M. Vaid avait agi comme chauffeur auprès d'autres présidents ne lui garantissait pas cet emploi pour l'avenir. Chaque président a le droit de choisir personnellement les personnes qui travailleront en étroite collaboration avec lui. M. Vaid comprenait cette tradition.

Le poste de chauffeur auprès du président est un poste de confiance. M. Vaid a rompu le lien de confiance lorsqu'il a refusé les changements que l'on se proposait d'apporter à son poste. Le peu qui restait de cette confiance a finalement été détruit lorsque M. Vaid a allégué de la discrimination. Face à ce sérieux conflit, l'employeur n'avait pas d'autre choix que de muter M. Vaid, qui a tout simplement rejeté les efforts qu'il faisait pour lui trouver un autre emploi qui lui conviendrait. Pour protéger ses

droits, M. Vaid aurait dû accepter l'un des quatre postes qui lui étaient offerts, puis déposer son grief par la suite. D'aucuns pourraient même considérer le refus de la part de l'employé d'accepter un autre poste comme de l'insubordination.

Peu importe, l'employeur s'est très bien comporté, et il s'est montré très raisonnable dans les indemnités de départ qu'il a versées.

Si le grief de M. Vaid devait être accueilli, il serait préférable, dans les circonstances, d'adjuger des dommages-intérêts plutôt que de réintégrer M. Vaid dans son poste. Les décisions Anonsen (dossier de la Commission 166-2-17193) et Extendicare Ltd. (St. Catharines) and Ontario Nurses' Association, (1981) 3 L.A.C. (3d) 243, traitent de situations semblables où l'on a adjugé des dommages-intérêts plutôt que de réintégrer l'employé dans son poste.

L'employeur se trouvait devant une situation difficile. Compte tenu du refus de M. Vaid d'accepter des changements, et de la perte de confiance qui en est résultée, la Chambre des communes n'avait pas d'autre choix que de mettre fin à l'emploi du fonctionnaire s'estimant lésé. Par conséquent, le grief de M. Vaid devrait être rejeté.

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

Dans sa lettre du 11 janvier 1995 (pièce E-1), l'employeur a mentionné deux raisons pour justifier la cessation d'emploi de M. Vaid.

La première tient au prétendu refus, de la part du fonctionnaire s'estimant lésé, d'accepter des modifications aux tâches de son poste. En fait, les tâches rattachées au poste de chauffeur n'ont jamais été modifiées. L'employeur n'a pas produit de nouvelle description de tâches pour le poste. Peu importe ce qui s'est passé auparavant, M. Vaid a clairement indiqué à son employeur, le 29 novembre 1994 (pièce E-4), qu'il était [traduction] "disposé à exécuter toutes les tâches de sa description de poste actuelle ou d'une description de poste modifiée pour l'emploi de chauffeur". En outre, l'employeur n'a même pas produit de preuve pour démontrer que même aujourd'hui, les tâches dont est assorti le poste sont différentes de celles que M. Vaid a été tenu d'exécuter au cours des années antérieures.

La seconde raison fournie par l'employeur serait que le président avait perdu confiance en M. Vaid. L'employeur a indiqué que cette perte de confiance tient, entre autres, au fait que le fonctionnaire s'estimant lésé a allégué de la discrimination. Dans les circonstances de l'espèce, il n'était certainement pas déraisonnable de la part de M. Vaid de se plaindre du traitement qu'il avait reçu aux mains de M. Gaon. Il est intéressant de noter que même l'adjoint du président dans sa circonscription était suffisamment préoccupé pour transmettre au fonctionnaire s'estimant lésé, sans que celui-ci le demande, des documents sur le harcèlement en milieu de travail.

Il n'y a aucune preuve que M. Vaid ne pouvait exécuter les tâches du poste de chauffeur auprès du président, ou qu'il n'était pas digne de confiance. Et pourtant, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas été autorisé à agir comme chauffeur du président même en juillet 1994, alors qu'il ne portait plus son collet cervical. L'employeur s'est rapidement montré sous son véritable jour lorsque M. Gaon a dit à M. Vaid qu'on ne voulait plus le voir au bureau.

La Chambre des communes a maintenant fait valoir un autre motif pour mettre fin à l'emploi de M. Vaid, un motif qui ne figure pas dans sa lettre du 11 janvier 1995. Cet autre motif tient au fait que, par le passé, le président a été libre de choisir son chauffeur. Toutefois, ce n'est pas la tradition qui régit la présente affaire. La Loi sur les

relations de travail au Parlement ne prévoit pas de droit de mutation unilatérale. Le poste du fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas exclu de l'application de la loi. Ce n'était sûrement pas l'intention du législateur que l'emploi de M. Vaid devienne à ce point vulnérable.

M. Sabourin a parlé de la "zone de confort" du président, mais on n'a rien produit pour prouver que M. Vaid n'assurait pas au président le niveau de confort nécessaire. Même si le président a un certain pouvoir discrétionnaire lorsqu'il s'agit de combler le poste de chauffeur, ce pouvoir ne peut pas être absolu. Personne n'a dit pourquoi M. Vaid ne conviendrait peut-être pas pour le poste. Ni M. Gaon ni M. Parent n'ont témoigné. Le témoignage non contesté de M. Vaid soulève des questions fort inquiétantes, et il jette un doute sur la validité des motifs invoqués par l'employeur pour licencier le fonctionnaire s'estimant lésé.

M. Vaid a maintenu un excellent dossier au cours des dix années qu'il a travaillées pour la Chambre des communes. Il a le droit d'être réintégré dans son poste. Dans la plupart des cas où des dommages-intérêts sont adjugés au lieu de la réintégration, il y a un élément de méfait quelconque de la part de l'employé. Selon les décisions Lodba (dossier de la Commission 166-2-21819) et Loiselle (dossier de la Commission 166-2-21818), un employé congédié pour des motifs non valables peut être réintégré même dans les cas d'inconduite grave. En l'espèce, la seule décision qui puisse être juste est celle de réintégrer M. Vaid dans son poste.

L'employeur a allégué que M. Vaid aurait dû accepter l'un des postes qu'on lui offrait, et déposer un grief par la suite. Ce scénario comporte toutefois un problème : il aurait nécessairement fallu que le grief concerne la mutation, une question qui n'est pas arbitrable. Le grief de M. Vaid doit donc être accueilli.

Réplique

Si M. Vaid avait accepté un autre poste, il aurait alors été en mesure de se plaindre de harcèlement en vertu de la politique de la Chambre des communes.

L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé n'a parlé que d'un seul paragraphe de la lettre du 11 janvier 1995 (pièce E-1). Dans cette lettre, on mentionne clairement que le refus de la part du fonctionnaire s'estimant lésé d'accepter un autre poste convenable n'a pas laissé à l'employeur d'autre choix que de mettre fin à son emploi.

L'employeur jouit d'un pouvoir discrétionnaire absolu lorsqu'il s'agit de réaffecter des employés, et ce pouvoir n'a pas été restreint par une loi. La preuve a montré que le fonctionnaire s'estimant lésé était réticent à accepter des tâches supplémentaires ou modifiées.

On ne peut conclure à la discrimination en l'espèce. Le fonctionnaire s'estimant lésé veut retirer au président son droit traditionnel de choisir certains employés.

Motifs de la décision

Dans le monde des relations de travail, l'employeur a le droit intrinsèque de gérer et d'organiser son milieu de travail. Ce droit est toutefois assujetti aux limites que peuvent imposer des lois ou la négociation collective.

Dans bien des cas, les conventions collectives contrôlent tout simplement la façon dont les changements sont apportés dans le milieu de travail, plutôt que d'interdire

leur application. Par exemple, dans certains contrats, l'ancienneté déterminera qui obtient quelle nouvelle affectation. Dans le cas qui nous occupe, on n'a produit ni contrat ni loi indiquant que le droit fondamental de l'employeur de muter des employés et de leur assigner de nouvelles tâches était limité.

En gardant ces principes généraux à l'esprit, je dois maintenant examiner les faits de l'affaire. L'employeur soutient qu'il a tout simplement tenté d'exercer son droit d'utiliser ses ressources de la façon qu'il l'entend, et que M. Vaid a refusé de collaborer.

La preuve présentée ne me permet pas de conclure qu'il y a eu effectivement une mutation ou une réaffectation de tâches. En aucun temps l'employeur a-t-il effectivement ordonné au fonctionnaire s'estimant lésé d'exécuter des tâches supplémentaires ou de travailler selon un horaire différent. Les entretiens entre M. Vaid et M. Gaon tenaient davantage à des négociations. Le comportement de l'employeur, c'est-à-dire demander tout simplement à M. Vaid s'il était disposé à assumer certaines tâches et en discuter avec lui à plusieurs reprises, aurait sûrement pu laisser l'impression qu'il était disposé à négocier, et que ses plans relatifs à la modification de son effectif n'étaient pas complètement arrêtés.

Il ressort clairement de la preuve que l'employeur utilise un système de descriptions de poste écrites. Et pourtant, on n'a jamais remis à M. Vaid une description de poste modifiée et dûment approuvée. L'existence d'un document de ce genre aurait cristallisé la situation, et elle aurait forcé le fonctionnaire s'estimant lésé à accepter les changements ou à chercher quelque chose d'autre. Avant que l'on puisse dire qu'un employé a refusé d'exécuter les tâches rattachées à son poste, il faut lui remettre un énoncé très clair de ces tâches et lui dire, de façon non équivoque, que les tâches font maintenant partie du poste et qu'il doit les exécuter. Cela n'a sûrement pas été fait en l'espèce. Le fait pour un employé de refuser volontairement des changements que l'on se propose d'apporter à ses tâches et à son horaire de travail ne constitue pas, en soi, un motif justifiant de le licencier.

M. Vaid a allégué de la discrimination, laissant entendre que si on lui a demandé de laver de la vaisselle, c'est peut-être en raison de la couleur de sa peau. La preuve produite ne me permet sûrement pas de tirer cette conclusion. Elle m'amène toutefois à conclure que l'employeur a agi d'une façon prématurée et quelque peu arbitraire lorsqu'il a licencié M. Vaid.

Je ne vois rien de mal dans le fait d'exiger d'un chauffeur qu'il fasse des courses, qu'il réponde au téléphone, qu'il lave de la vaisselle, ou qu'il accepte des affectations fractionnées, mais tout ce que l'on exige d'un employé doit être clairement indiqué dans une description de poste approuvée. En novembre 1994, le fonctionnaire s'estimant lésé, par l'entremise de son avocat, a informé l'employeur qu'il était disposé à exécuter toutes les tâches qui lui seraient dûment assignées conformément à sa description de poste. L'employeur n'a jamais donné suite à cette offre, et il a continué à lui offrir d'autres emplois.

Ni le président ni M. Gaon n'ont témoigné. Je ne suis saisi d'aucune preuve directe qui me permettrait de conclure que M. Vaid a déjà refusé d'exécuter des tâches qui lui avaient été correctement assignées, et que le lien de confiance entre l'employeur et l'employé a été irrémédiablement rompu. Le poste de chauffeur à La Présidence est un poste de la Chambre des communes. Il n'a pas été occupé par un employé exonéré depuis 1986. La notion d'une "zone de confort" serait plus acceptable dans le contexte

d'un poste exonéré, mais elle perd sa pertinence lorsqu'il s'agit d'un poste de la Chambre des communes.

M. Vaid sera donc réintégré dans le poste de chauffeur de La Présidence, sans perte de salaire ni d'avantages sociaux. Tout de suite après sa réintégration, M. Vaid remboursera à l'employeur les indemnités qui lui ont été versées au moment de son licenciement. Si de nouvelles tâches ont été rattachées au poste, le fonctionnaire s'estimant lésé se verra remettre, à son retour au travail ou peu de temps après, une description de poste modifiée dûment approuvée.