

Date: 20180718

Dossiers: 166-09-34240 et 36001
et 566-09-35

Référence: 2008 CRTFP 59



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

DR CHANDER GROVER

fonctionnaire s'estimant lésé

et

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA

employeur

Répertorié

Grover c. Conseil national de recherches 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, et d'un grief individuel renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 209 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Mary Ellen Cummings, arbitre de grief

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

Pour l'employeur : Ronald Snyder, avocat

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
du 13 au 16 décembre 2005, ainsi que les 23 et 24 octobre et le 23 novembre 2006.
(Traduction de la CRTFP)

I. Grievs renvoyés à l'arbitrage et grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Trois griefs ont été renvoyés à l'arbitrage. Ils ont été entendus ensemble, car ils portent sur une série continue d'événements qui se sont tous produits dans le contexte d'une relation employeur-employé malheureuse. En l'espace de dix mois, le Dr Chander Grover a écopé de suspensions de 3, 5 et 10 jours pour une allégation d'inconduite. Le Conseil national de recherches du Canada (CNRC ou l'« employeur ») a jugé, dans chaque cas, que l'inconduite alléguée était semblable, car elle avait trait au refus de suivre les directives de la direction et s'accompagnait d'insubordination.

[2] Le 1^{er} avril 2005, la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (nouvelle *LRTFP*), 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 portant sur les suspensions de trois et de cinq jours doivent être décidés conformément aux dispositions de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35 (l'« ancienne *LRTFP* »). Quant à la suspension de dix jours, elle doit être traitée conformément aux dispositions de la nouvelle *LRTFP*.

II. Résumé de la preuve

[3] Dans la présente décision, les noms de certaines personnes n'ont pas été divulgués.

[4] Au moment du grief, le Dr Grover travaillait pour l'employeur depuis plus de 25 ans. Au moment où ces griefs ont été déposés, le Dr Grover était le directeur de la Section des normes de rayonnement et de l'optique, un poste qu'il occupait depuis le milieu des années 1990. À ce titre, le Dr Grover supervisait quelque 80 employés. Durant la période pertinente, la structure organisationnelle commandait la nomination de quatre chefs de groupe qui assureraient la direction et le mentorat des employés des quatre divisions formant la Section des normes de rayonnement et de l'optique.

[5] Le 1^{er} juin 2004, le Dr Grover a été suspendu trois jours pour ne pas avoir nommé de chef de groupe, alors qu'il en avait reçu l'instruction. La réponse fournie par le Dr Grover - nous la détaillerons plus loin - est qu'il s'était lui-même nommé chef de groupe, s'estimant habilité à le faire. Le 16 février 2005, le Dr Grover s'est vu imposer une suspension de cinq jours pour ne pas avoir fourni les renseignements qu'on lui avait demandés. Le Dr Grover avait fait des allégations de partialité à l'endroit d'un

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

cadre supérieur - Dre « A » -, qui allait devenir sa superviseuse par suite d'un changement opéré dans l'organisation. L'employeur lui a alors demandé de fournir des détails à l'appui de ces allégations, et lorsque, de l'avis de l'employeur, le Dr Grover n'a pas obtempéré, une suspension de cinq jours lui a été imposée. Après cette suspension, le Dr Grover a fourni des renseignements qui, selon lui, corroboraient son allégation de partialité. L'employeur a jugé alors que le Dr Grover avait fait des allégations sérieuses et non fondées sur la personne d'un membre de la haute direction. C'est ainsi que, le 7 avril 2005, le Dr Grover a été suspendu de son emploi pour 10 jours.

[6] Les événements qui forment la matière de cette audience ne sont qu'un épisode de la saga continue d'une relation d'emploi difficile. Les parties sont parvenues à s'entendre pour limiter cette audience aux événements ayant donné lieu aux trois épisodes disciplinaires mais, par nécessité, toutes deux ont inscrit la preuve dans le contexte de l'historique de leur relation. Je trouve important de relater certains événements de cet historique. Je choisis, à dessein, d'employer un langage neutre, lorsque c'est possible, et ne décris les événements chronologiques que dans les grandes lignes.

[7] Au début des années 1990, le Dr Grover a déposé une plainte fondée sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Dans cette plainte, il alléguait une discrimination systémique fondée sur la race et le lieu d'origine, discrimination qui nuisait à son avancement. Le Dr Grover a obtenu gain de cause et, dans la décision qu'il a rendue le 21 août 1992, le Tribunal canadien des droits de la personne (le « Tribunal ») a eu des propos très sévères en décrivant le traitement qu'un certain nombre de personnes, dont des membres de la haute direction, avaient réservé au Dr Grover pendant de nombreuses années. Cependant, ce dossier ne s'est pas clos sur la décision du Tribunal. L'exécution de cette décision a causé de notables difficultés et, du point de vue du Tribunal et du Dr Grover, l'employeur a opposé une forte résistance à la mise en œuvre du recours de « réparation intégrale ». Finalement, en 1994, le Dr Grover et le CNRC se sont mis d'accord sur une série de dédommagements qui, sur consentement des parties, ont fait l'objet d'une ordonnance du Tribunal. L'un des éléments de cette réparation consistait à nommer le Dr Grover au poste de directeur de la Section des normes de radiation et de l'optique. Un autre élément de l'ordonnance était de sortir la Section des normes de radiation et de l'optique de l'Institut des sciences de microstructures (ISM).

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

[8] On ne s'étonnera pas que la plainte relative aux droits de la personne, son audition, la décision déterminante qui a été rendue à cet égard et la résistance perçue dans l'exécution des redressements aient grandement nui à l'avancement du dossier. Selon le Tribunal, le Dr Grover avait subi moult préjudices. Au bout du compte, il avait obtenu réparation quant à ses plaintes. Il a pu être difficile, pour le CNRC, de voir son fonctionnement ainsi critiqué et, pour les employés qui avaient été sévèrement censurés, de réagir avec sérénité. Également, il aurait été difficile au Dr Grover de considérer les futures décisions prises par la direction du CNRC comme bénignes et appropriées.

[9] Il semble que, pendant des années, on ne se soit pas attaché à gérer de quelque façon que ce soit le rendement du Dr Grover ou à intervenir le moins dans la façon dont il dirigeait sa section. Par exemple, on me dit que, pendant de nombreuses années, le Dr Grover n'était pas tenu de produire un plan de rendement avant que l'on envisage de lui accorder une hausse salariale, exonération dont ne pouvaient se prévaloir les autres administrateurs. De la même façon, la décision du Dr Grover de se nommer chef de projet de deux des quatre sections qu'il dirigeait, en plus de conserver ses responsabilités de directeur, a été acceptée pendant plusieurs années.

[10] Durant la même période, le Dr Grover a rappelé avec beaucoup d'insistance au CNRC les conclusions du Tribunal ainsi que les réparations qu'on lui avait accordées. Toute tentative du CNRC de gérer le rendement du Dr Grover ou d'assurer le genre de direction auquel on pouvait s'attendre de la part d'une équipe de haute direction se heurtait non seulement à la résistance du Dr Grover, mais était aussi qualifiée par celui-ci de nouvelle preuve de discrimination, et ce, de façon très claire, mais en termes cinglants. Le ton de certaines lettres que le Dr Grover a adressées à la direction du CNRC et dont j'ai pris connaissance, m'a laissée stupéfaite. J'en citerai quelques extraits un peu plus loin. Assurément, le CNRC y a répondu en des propos non moins appuyés. Cependant, je peux très bien comprendre pourquoi l'équipe de direction du CNRC a longtemps pratiqué l'évitement de conflit face au Dr Grover.

[11] Passons maintenant à 2004. Au moment des événements ayant entraîné la mesure disciplinaire, le seul épisode de discipline figurant au dossier du Dr Grover était une lettre de réprimande, datée du 26 avril 2004, relative à un incident s'inscrivant aussi dans l'historique des événements que je relate. Au risque de simplifier les choses exagérément, nous dirons que toutes les allégations d'inconduite

ont découlé des réactions du Dr Grover aux efforts déployés par le CNRC pour gérer le lieu de travail. La suspension de trois jours a fait suite au refus du Dr Grover d'organiser un concours pour la dotation du poste de chef de groupe, ainsi qu'il en avait reçu l'instruction. Au lieu de cela, il s'est lui-même nommé chef de groupe. Peu de temps après, le Dr Grover a quitté son travail, affirmant qu'il était trop malade pour travailler à temps plein, mais qu'il pourrait travailler à temps partiel selon un horaire de son choix. Le CNRC n'a pas accepté cet arrangement et il est entendu que, pendant un certain, on a empêché le Dr Grover de se présenter au lieu de travail. Cette situation a également fait l'objet d'un grief et d'une audience devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission »). Le grief du Dr Grover a été accueilli.

A. Événements ayant entraîné la suspension de trois jours

[12] Comme on l'a mentionné plus haut, le Dr Grover a écopé d'une suspension de trois jours pour ne pas avoir organisé de processus de nomination par concours pour la sélection d'un chef de groupe pour le groupe Étalons de rayonnement ionisant (ERI). D'octobre 2003 à mars 2004, le Dr Grover a copieusement correspondu avec le Dr Peter Hackett, directeur général par intérim de l'Institut des étalons nationaux de mesure (IÉNM), ainsi qu'avec son superviseur au sujet des raisons pour lesquelles il souhaitait faire nommer une personne en particulier et ne voulait pas passer par un concours. Le Dr Grover a fait valoir que les dissensions de longue date commençaient à s'estomper chez les scientifiques du groupe ERI et que, parmi les chercheurs, on s'entendait généralement pour dire que « B » serait un candidat approprié. Le Dr Grover craignait que « B » ne puisse briguer le poste. Après avoir exposé ses raisons, le Dr Grover, dans une lettre datée du 27 octobre 2003, a écrit au Dr Hackett que les administrateurs avaient toujours sélectionné le chef de groupe sans concours et que cette pratique devait se poursuivre, en particulier dans ce cas. Le Dr Grover a conclu en écrivant qu'il avait l'intention de nommer « B » d'ici une semaine et a prié le Dr Hackett de lui faire part de toute réserve qu'il pourrait avoir à ce sujet. Dans sa réponse datée du 30 octobre 2003, le Dr Hackett a exposé la raison suivante : [traduction] « [...] Je demande à ce que l'on procède par processus de sélection pour la nomination du chef de groupe. » Il a ajouté espérer que le Dr Grover se rangerait à son point de vue, l'exposerait à « B » et encouragerait ce dernier à passer par le processus de sélection.

[13] Le Dr Grover a répondu le 4 novembre 2003, disant craindre que l'ÉNEM n'ait pas reçu de directive de la part de la haute direction au sujet de concours pour la nomination des chefs de groupe et se demandant si pareils concours étaient ouverts ailleurs. Le Dr Grover a ajouté que, quoi qu'il en soit, il pensait que l'organisation d'un concours n'était pas de mise à l'ÉNEM, que cela rognait le rôle du directeur et que cela [traduction] « [...] frôlait la microgestion ». Il a demandé à ce que l'on discute plus avant de la question et a indiqué que, dans l'intervalle, il avait l'intention de nommer « B » à titre intérimaire, [traduction] « [...] jusqu'à ce que nous ayons eu le temps de discuter de ces points [...] », laissant ouverte la possibilité d'organiser un concours dans deux ans.

[14] Le Dr Hackett et Lorna Jacobs, généraliste des ressources humaines à l'ÉNEM qui mettait au point la description du poste de chef de groupe, ont témoigné au sujet d'une réunion, tenue le matin du 12 novembre 2003, pour discuter des préoccupations du Dr Grover concernant l'ouverture d'un processus de sélection pour la nomination du chef de groupe. L'employeur a également produit les notes que Mme Jacobs avait prises de cette réunion. Le Dr Grover n'avait pas souvenir d'une telle réunion et a déclaré qu'il était peu probable qu'il y ait assisté, car on savait bien que son horaire personnel ne lui permettait pas d'assister à des réunions en début de matinée. Et Mme Jacobs et le Dr Hackett étaient certains que la réunion avec le Dr Grover avait eu lieu. Mme Jacobs a fait valoir qu'il n'y aurait eu aucune raison de tenir cette réunion si le Dr Grover n'y avait pas assisté. Je conclus qu'il y a bel et bien eu, le 12 novembre 2003, une réunion à laquelle le Dr Grover a pris part et lors de laquelle il a eu l'occasion de discuter de toutes ses réserves au sujet du processus de sélection proposé par le Dr Hackett.

[15] Le Dr Hackett a ensuite envoyé une note de service à tout le personnel de l'ÉNEM, le 19 novembre 2003, pour faire part de son projet d'organiser un processus de sélection pour la nomination des chefs de groupe à l'ÉNEM. L'un des deux premiers processus de sélection se déroulerait dans le secteur du Dr Grover, le groupe ERI. Un résumé des compétences par rapport auxquelles on évaluerait chaque candidature était joint à cette note. Le Dr Hackett a commencé à craindre que le processus n'avance pas, et il croyait que le Dr Grover ne coopérerait pas. Le 18 janvier 2004, le Dr Hackett s'est adressé par écrit au Dr Grover au sujet d'un certain nombre de questions, dont une demande répétée pour que le Dr Grover fasse le point sur le processus de sélection du chef de groupe. Le Dr Grover a répondu à un certain nombre des autres questions

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

soulevées par le Dr Hackett, mais il est demeuré muet sur le processus de sélection en vue de la nomination du chef de groupe.

[16] Le 20 janvier 2004, le Dr Grover a écrit au Dr Carty, président du CNRC, pour se plaindre du Dr Hackett. Le Dr Grover a écrit que le Dr Hackett minait son autorité et qu'il prenait des décisions sans le consulter. Dans cette lettre, le Dr Grover fait remarquer que le Dr Hackett a pris la décision de faire participer les chefs de groupe aux réunions de la direction, [traduction] « [...] malgré mon avertissement que cela diluerait le rôle des administrateurs de l'Institut ». Dans cette même lettre, le Dr Grover mentionne que, lors d'une réunion de gestion, il a questionné le Dr Hackett au sujet de sa création d'une nouvelle direction : [traduction] Il n'a pas répondu à ma question lorsque je lui ai demandé pourquoi il ne m'avait pas consulté [...] » Le Dr Grover a également précisé au Dr Carty qu'il avait questionné M. Hackett au sujet de la nomination d'un directeur intérimaire dans une section :

[Traduction]

[...]

À la réunion, j'ai questionné le Dr Hackett sur les raisons pour lesquelles il avait choisi le Dr D [...] Manifestement, il ne m'avait pas pressenti pour ce poste [...] Je lui ai demandé pourquoi il n'avait pas envisagé d'organiser un concours pour le poste de directeur intérimaire qu'on avait confié au Dr D et, du même souffle, si l'on avait tenu un concours avant sa nomination à lui au poste de directeur général intérimaire. Le Dr Hackett a refusé de répondre [...] [Le Dr Grover a demandé au Dr Carty] de le rencontrer pour discuter [...] « de la façon cavalière dont le Dr Hackett m'a traité ».

[...]

[17] Le Dr Carty a répondu brièvement, le 28 juillet 2004 :

[Traduction]

[...]

Je désire vous informer que, à titre à la fois de vice-président et de directeur général intérimaire, le Dr Hackett a le droit de restructurer le comité de gestion de l'IÉNM pour fonder de nouvelles directions et nommer des directeurs intérimaires, avec ou sans concours officiel. J'aimerais aussi vous aviser que le Dr Hackett a le pouvoir discrétionnaire d'effectuer des

consultations comme il l'entend au sujet de ses décisions de gestion.

[...]

[18] Le 28 janvier 2004, par copie d'un courriel envoyé au service des ressources humaines, le Dr Grover a informé le Dr Hackett qu'il demeurerait [traduction] « le chef de groupe intérimaire du groupe Étalons de rayonnement ionisant ».

[19] Le même jour, le Dr Grover a répondu à la demande du Dr Hackett pour qu'il remplisse son formulaire d'examen du rendement de projet (ERP) et d'examen du mérite, autrement dit son plan de rendement pour la prochaine année. Au lieu de remplir le formulaire, le Dr Grover a écrit qu'il [traduction] « [...] n'avait pas eu d'ERP depuis plusieurs années. J'ai cru comprendre [...] que l'on poursuivrait cette pratique à l'avenir. » Le Dr Grover a écrit qu'il avait assumé toutes les fonctions de directeur et exercé les responsabilités afférentes à trois des quatre postes de chef de groupe de son secteur, et qu'il avait aussi fait office d'adjoint administratif. Le lendemain, le Dr Grover a informé le Dr Hackett, par courriel, que son médecin lui avait prescrit un congé de quatre semaines pour cause de stress, [traduction] « [...] à prendre selon les besoins, sur une période de huit semaines ».

[20] Dans une lettre datée du 5 mars 2004, le Dr Hackett fait état des mesures qu'il avait prises pour obtenir la coopération du Dr Grover dans l'organisation d'un processus de sélection pour la nomination du chef de groupe et de sa consternation en apprenant que le Dr Grover s'était lui-même nommé à ce poste. Le Dr Hackett a indiqué que le défaut du Dr Grover de suivre ses instructions constituait [traduction] « [...] un mépris total de la position de votre supérieur. Je ne tolérerai plus pareil manque de respect ou une telle indifférence. » Dans sa lettre, le Dr Hackett a fixé une date limite pour la tenue du processus de sélection du chef de groupe. Il a terminé en écrivant que [traduction] « tout écart par rapport à cette attente sera considéré comme de l'insubordination et sera traité conformément à chaque étape de la politique du CNRC en matière de discipline ».

[21] Dans une lettre datée du 18 mars 2004, le Dr Grover a répondu que, du fait que le groupe ERI avait traversé une difficile période de conflits ces dernières années, [traduction] « j'ai décidé que, dans les circonstances, il vaudrait mieux que je continue d'assumer les fonctions de chef de groupe intérimaire [...] » Il a poursuivi en disant

qu'il était de sa responsabilité de doter le poste de chef de groupe et qu'il avait mis le service des ressources humaines au courant de son intention d'occuper lui-même ce poste. Le Dr Grover a poursuivi ainsi :

[Traduction]

[...]

Compte tenu de ce qui précède, je considère votre intervention dans le fonctionnement de ma section comme de la microgestion. Bien que je comprenne votre suggestion de trouver un chef de groupe permanent, je préférerais continuer d'assurer par intérim les fonctions de chef du groupe ERI pour les raisons susmentionnées [...] Je considère votre tentative de m'évincer de ce poste au moyen de menaces d'intimidation comme du harcèlement discriminatoire.

[...] Je considère comme du harcèlement votre insistance à exiger que j'ouvre un processus de sélection pour doter le poste de chef du groupe ERI, alors que vous êtes parfaitement conscient du fait que j'assume actuellement par intérim les fonctions de ce poste.

[...]

[22] Le Dr Grover a poursuivi en alléguant que les décisions du Dr Hackett [traduction] « [...] en cette matière sont partiales et visent à porter préjudice à moi-même et au groupe ERI ». Il conclut cette lettre en déclarant avoir demandé à son avocat d'inclure ces questions dans les actions intentées et dont sont actuellement saisis les tribunaux et la Commission canadienne des droits de la personne.

[23] Le 26 avril 2004, le Dr Grover recevait, par écrit, un avertissement d'insubordination au motif qu'il n'avait pas mené à terme le processus de sélection du chef de groupe.

[24] Répondant à l'avertissement écrit par une lettre datée du 3 mai 2004, le Dr Grover a affirmé que l'autorité générale de sa section lui était confiée et que cela comprenait les décisions concernant la nomination des chefs de groupe. Il a écrit que cette autorité lui venait de l'entente conclue, en mai 1996, entre lui et le CNRC, entente qui résolvait les désaccords au sujet des réparations après la plainte relative aux droits de la personne. Le Dr Grover a accusé le CNRC de changer unilatéralement cette entente et d'agir au mépris de l'ordonnance du Tribunal.

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

[25] Le 7 mai 2004, le Dr Grover a informé M. Hackett qu'il prendrait un congé de maladie du 10 au 21 mai 2004.

[26] Le 1^{er} juin 2004, le Dr Grover a écopé d'une suspension de trois jours pour ne pas avoir suivi les instructions de M. Hackett en vue d'amorcer un processus de sélection pour la dotation du poste de chef de groupe.

[27] Le Dr Grover a répondu qu'il serait en congé de stress du 4 au 25 juin 2004 et qu'il amorcerait le processus de sélection pour la nomination du chef de groupe à son retour. Le CNRC n'a pas accepté le certificat médical qui accompagnait la note du Dr Grover et a demandé à ce dernier de ne pas revenir au travail avant qu'un médecin choisi par le CNRC ait évalué l'affaire. Le Dr Grover n'est pas retourné au travail pendant toute la période qui a suivi. Autrement dit, la conduite qui a donné lieu aux suspensions de 5 et de 10 jours s'est entièrement produite alors que le Dr Grover était absent du lieu de travail.

[28] Le Dr Grover a contesté la suspension de trois jours. Entre autres choses, il a fait valoir que la mesure disciplinaire était contraire à la politique du CNRC, au motif qu'il n'y avait pas eu d'enquête et que l'on ne l'avait pas convié à une entrevue.

[29] Le CNRC a répondu qu'une rencontre au dernier palier de la procédure de règlement des griefs avait été fixée pour le mois de juillet, mais que le Dr Grover avait refusé de s'y présenter. La mesure disciplinaire a été confirmée.

B. Événements ayant donné lieu aux suspensions de 5 et de 10 jours

[30] Le Dr Hackett a quitté son poste. Il a été remplacé par le Dr Andrew Woodsworth, vice-président par intérim, Recherche. Pendant son absence, le Dr Grover a appris que sa section avait été divisée et que la partie qu'il continuerait de diriger devait être transférée à l'ISM, soit l'institut dont on l'avait sorti à titre de redressement lorsqu'on avait conclu à un traitement discriminatoire, en 1994. Répondant au changement annoncé, le Dr Grover a adressé au Dr Woodsworth, le 4 novembre 2004, une lettre dans laquelle il ne mâchait pas ses mots. Le Dr Grover alléguait entre autres que la restructuration était un acte discriminatoire et que le retrait de la responsabilité de la moitié de son ancienne section constituait une répétition de la discrimination dont il avait été antérieurement victime ainsi qu'une

violation des réparations qu'on lui avait accordées. Plus gravement, du point de vue du CNRC, le Dr Grover a écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

J'aimerais vous rappeler que la Section des normes de radiation et de l'optique a été organisée à la suite des ordonnances du Tribunal canadien des droits de la personne et de la Cour fédérale du Canada en vue de remédier à la discrimination raciale à laquelle le CNRC m'a soumis. Le CNRC m'a offert la possibilité d'être nommé à un institut de mon choix, parmi plusieurs instituts, dont l'ISM. Ce dernier institut représentait pour moi une option tout à fait inacceptable en raison de son climat plus hostile. Cette atmosphère continue de régner à l'ISM. J'ai connaissance des propos désobligeants que les gestionnaires de cet institut tiennent à mon endroit; plusieurs des membres du personnel de l'ISM ont livré témoignage devant le Tribunal et ont présenté des opinions erronées me concernant; en outre, plusieurs membres du personnel de l'ÉNEM ayant fait de fausses allégations me concernant ont été transférés à l'ISM. Qui plus est, j'ai le sentiment que la [Dre A], directrice générale de l'ISM, fait preuve de partialité à mon endroit, en raison du jugement critique qu'elle porte sur moi et sur ma cause de discrimination raciale contre le CNRC.

Je vous demande de reconsidérer votre décision de démanteler ma section et de me transférer à l'ISM.

[31] Le Dr Woodsworth, le supérieur du Dr Grover, à qui la lettre avait été adressée, a témoigné que le CNRC était préoccupé par l'ensemble de la lettre, mais en particulier par les allégations de partialité contre la Dre A, du fait qu'elle allait être la supérieure du Dr Grover au terme de la réorganisation. Dans une lettre datée du 16 novembre 2004, le Dr Woodsworth a écrit au Dr Grover que [traduction] « je suis fort troublé par votre affirmation selon laquelle la Dre A fait preuve de partialité à votre endroit [...] » Le Dr Woodsworth a demandé au Dr Grover de lui fournir tout renseignement à l'appui de cette allégation, y compris les dates et lieux ainsi que les commentaires particuliers qui ont été faits. Le Dr Grover a répondu qu'il n'avait pas l'intention de déposer de plainte et qu'il n'estimait donc pas nécessaire de transmettre les renseignements demandés. Un autre échange dans le même sens s'est poursuivi, alors que l'employeur menaçait de prendre des mesures disciplinaires. Le 14 décembre 2004, le Dr Grover a écrit : [traduction] « je retire tous les commentaires

que j'ai faits au sujet de la Dre A hors du contexte de la restructuration de l'ÉNEM ». Le Dr Woodsworth a déclaré, dans son témoignage, que cette rétractation n'était pas absolue, mais que l'employeur avait décidé de clore l'affaire et d'écrire au Dr Grover. Le 17 décembre 2004, une lettre émanant du Dr Woodsworth n'adoptait toutefois pas un ton conciliant, en indiquant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] Je réitère que vos propos désobligeants concernant [la Dre A] étaient inappropriés et sans équivoque [...] De par votre décision de retirer vos commentaires, il est clair qu'il n'y avait pas de fondement factuel aux affirmations que vous avez faites concernant [la Dre A], et je trouve regrettable que vous ayez fait preuve de peu de jugement en faisant de pareilles remarques. Acceptant votre décision de vous rétracter, je considère désormais cette affaire comme classée. Cependant, vous êtes officiellement averti que le CNRC ne tolérera pas qu'un employé dénigre une autre personne, et que pareille conduite sera sujette à des mesures disciplinaires. Si vous avez le droit d'exprimer vos préoccupations au sujet du lieu de travail sans crainte de représailles, vous n'en devez pas moins vous abstenir de faire des remarques personnelles et irrespectueuses sur autrui.

[...]

[32] On ne s'étonnera pas que cela n'ait pas mis fin à l'affaire. Le 31 décembre 2004, le Dr Grover a répondu comme suit :

[Traduction]

[...]

[...] J'ai retiré mes commentaires concernant [la Dre A] car ces questions avaient déjà été portées à l'attention de la haute direction du CNRC. Cela ne peut et ne saurait être interprété comme l'absence d'une base factuelle sur laquelle reposeraient mes commentaires. Je vous ai déjà fourni suffisamment de renseignements à ce sujet dans ma correspondance.

[...]

[33] Le CNRC a répondu en renouvelant sa demande au Dr Grover de fournir des détails à l'appui des allégations et de nommer les membres de la haute direction avec qui il avait déjà discuté de l'affaire. Le Dr Grover a répondu en fournissant une liste des personnes à l'égard desquelles le Tribunal avait fait des constatations déterminantes (personnes dont ne faisait *pas* partie la Dre A) et s'est plaint qu'aucune d'elles n'avait fait l'objet de mesures disciplinaires, mais que lui, en revanche, avait été menacé de mesures disciplinaires pour ne pas avoir fourni de renseignements au sujet de la Dre A.

[34] Des échanges de lettres se sont poursuivis. Finalement, le 16 février 2005, le Dr Grover a été suspendu cinq jours pour ne pas s'être conformé aux demandes répétées de produire des détails corroborant la plainte selon laquelle la Dre A s'était montrée partielle envers lui. L'employeur a attiré l'attention sur le dossier disciplinaire du Dr Grover, qui comportait déjà une lettre de réprimande datée du 26 avril 2004 et une suspension de trois jours, en date du 1^{er} juin 2004, qu'on lui avait imposée pour cause d'insubordination. Le refus du Dr Grover de fournir des détails pour justifier sa plainte contre la Dre A a été interprété comme un nouvel acte d'insubordination. Dans la lettre de suspension, on invitait de nouveau le Dr Grover à fournir des détails corroborant ses réserves au sujet de la Dre A, avec l'avertissement suivant : [traduction] « Le défaut de vous conformer à cette instruction entraînera l'imposition d'une nouvelle mesure disciplinaire plus sévère. »

[35] Dans une lettre datée du 23 février 2005, le Dr Grover a fourni des renseignements conformément à cette directive. Pour être clair, le Dr Grover ne possédait pas de renseignements selon lesquels la Dre A avait fait des remarques négatives à son sujet. Il a parlé d'une conversation qu'il avait eue avec un collègue, en janvier 1994, sur la réaction générale à sa plainte relative aux droits de la personne. Ce collègue a dit au Dr Grover que bien des membres du personnel ne croyaient pas qu'il y avait eu discrimination et que [traduction] « ces opinions critiques » émanaient de nombre d'entre eux. Le Dr Grover a écrit que le collègue en question [traduction] « [...] m'a fourni les noms de plusieurs collègues du CNRC, dont [la Dre A] et m'a indiqué que les femmes, en particulier, étaient en colère contre moi ».

[36] Après réception de cette lettre, l'employeur a écrit au Dr Grover, le 17 mars 2005, pour lui faire remarquer qu'il n'avait pas fourni de détails sur ce que la Dre A avait censément dit, ni précisé le nom des autres employés qui étaient présents.

On a alors donné au Dr Grover une [traduction] « dernière chance » de produire des renseignements et des documents corroborant ses allégations, l'avertissant que [traduction] « [...] le défaut de vous conformer à cette instruction entraînera l'imposition d'une mesure disciplinaire plus sévère pour avoir lancé une accusation dont vous ne pouvez établir le fondement d'une façon qui me convaincra. » Le Dr Grover a répondu qu'il n'avait pas d'autres renseignements à produire, mais il a fourni des clarifications sur le contexte de la conversation qu'il a eue en 1994 avec son collègue.

[37] Le Dr Grover a été prié de se présenter à une réunion disciplinaire, invitation qu'il a déclinée. Dans une lettre datée du 30 mars 2005, il a écrit qu'il ne [traduction] « [...] prendrait part à aucune réunion tant que le CNRC ne m'aura pas officiellement autorisé à retourner au travail. »

[38] Le 7 avril 2005, l'employeur a envoyé une lettre détaillée au Dr Grover pour faire état de l'historique de la correspondance au sujet des allégations faites contre la Dre A. Le CNRC a critiqué le Dr Grover pour avoir fait une accusation qu'il n'a pas été en mesure de justifier : [traduction] « Il ne suffit pas de se fonder sur le oui-dire provenant d'une autre source ». L'employeur a conclu ainsi :

[Traduction]

[...]

Je dois maintenant donner suite au comportement déplacé que vous avez eu lorsque vous avez fait une accusation non fondée à l'endroit de votre superviseure. En accusant ainsi [la Dre A] de partialité, sans fondement et de façon malveillante, vous avez tout à la fois agi de façon irrespectueuse et manqué de professionnalisme. Un tel comportement ne sera toléré chez aucun employé.

[...]

[39] Pour ne pas avoir justifié les allégations faites contre la Dre A, le Dr Grover a été suspendu 10 jours.

III. Résumé de l'argumentation

[40] Le CNRC a dit avoir imposé la suspension de trois jours au Dr Grover uniquement après lui avoir fait clairement savoir qu'il devait organiser un processus de sélection pour doter le poste de chef de groupe. Il ressort clairement de la

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

correspondance échangée que l'employeur donnait des instructions en ce sens. Il apparaît aussi clairement, au vu de la correspondance, que le Dr Grover ne se conformait pas à cette directive. La jurisprudence que l'employeur a citée fait état de cinq critères à prendre en considération au moment d'évaluer une mesure disciplinaire imposée pour insubordination : Un ordre clair a-t-il été donné? Le Dr Hackett était-il habilité à donner cet ordre? Le Dr Grover a-t-il désobéi? L'acte de désobéissance était-il fondé en droit? Compte tenu de toutes ces circonstances, la mesure disciplinaire était-elle justifiée?

[41] Un ordre clair a été donné, de dire l'employeur; et s'il n'était pas clair avant la lettre du Dr Hackett datée du 5 mars 2004, il était on ne peut plus limpide après cette lettre. L'employeur a déclaré que, en qualité de vice-président et de directeur général intérimaire, le Dr Hackett était le supérieur du Dr Grover et possédait le pouvoir de dire à ce dernier de tenir un processus de sélection. Si, dans son esprit, le Dr Grover avait le moindre doute au sujet de l'autorité du Dr Hackett, ce doute a été dissipé par le Dr Carty, président, dans sa lettre datée du 28 janvier 2004. Le Dr Grover a désobéi à l'ordre. Il n'a pas organisé de processus de sélection. Plutôt, il s'est nommé lui-même chef de groupe. D'un point de vue légal, rien ne justifie cette désobéissance. L'employeur me demande de conclure qu'une suspension de trois jours était justifiée. À aucun moment le Dr Grover n'a exprimé de remords ou a montré qu'il avait tiré quelque leçon de cette procédure jusqu'à maintenant. Étant donné le poste de direction qu'il occupait et du fait qu'il a ouvertement, indéniablement et abusivement refusé de suivre une directive claire, la suspension de trois jours devrait être maintenue.

[42] L'avocat du Dr Grover a soutenu qu'il n'y avait jamais eu d'ordre clair de donné, affirmant que le Dr Hackett avait plutôt fait des demandes, demandé qu'on fasse le point sur le dossier et eu des entretiens avec le Dr Grover au sujet du processus de sélection, mais qu'il n'avait jamais donné d'ordre direct. L'avocat du Dr Grover a déclaré que le Dr Hackett n'a pas tenu compte des antécédents du Dr Grover eu égard à sa plainte relative aux droits de la personne et aux réparations auxquelles cette plainte a donné lieu lorsqu'il a évalué la conduite du Dr Grover. Si le Dr Hackett s'était montré plus sensible et avait pris le temps de comprendre ces événements, il aurait mieux appréhendé l'impression que le Dr Grover avait de perdre l'un des pouvoirs de directeur qu'on lui avait conférés à titre de réparation. Le Dr Grover, de faire valoir son

avocat, posait au Dr Hackett des questions pertinentes sur la tenue ou non du
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.R.C. (1985), ch. P-35, et *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

processus de sélection ailleurs et sur la façon dont cela pourrait avoir une incidence sur son rôle d'administrateur. Le Dr Grover ne recevait pas de réponses à ses questions pertinentes, et l'on ne s'est pas dûment penché sur ses préoccupations. Il faut également se rappeler, fait remarquer l'avocat, que le Dr Grover avait le sentiment que le Dr Hackett le harcelait et qu'on avait nommé le Dr Hackett à son poste pour qu'il [traduction] « s'occupe » de lui. L'avocat du Dr Grover a soutenu que toutes ces perceptions ont influé sur la façon dont le Dr Grover a réagi aux changements proposés par le Dr Hackett. La conduite du Dr Grover, de dire son avocat, n'était pas une manifestation de désobéissance ou d'insubordination, mais plutôt d'un effort soutenu en vue de voir ses réserves prises en considération.

[43] Quoi qu'il en soit, de soutenir l'avocat, le fait que le CNRC n'ait pas suivi sa politique en matière de discipline est fatal. Le CNRC n'a pas enquêté sur les événements ni convié le Dr Grover à une entrevue avant d'imposer la mesure disciplinaire, deux dimensions qui font partie de sa politique. En réponse à l'affirmation selon laquelle l'omission de suivre la politique entraîne l'invalidité de la mesure, l'employeur a affirmé que la politique ne constituait qu'une ligne directrice. En l'espèce, le Dr Grover a été traité équitablement. Qui plus est, le Dr Grover a choisi de ne pas se présenter à la rencontre pour discuter du grief, le 8 juillet 2004, ce qui a entraîné la confirmation de la mesure disciplinaire. Si le Dr Grover s'était véritablement soucié qu'on lui donne la possibilité d'expliquer son point de vue, il se serait libéré pour prendre part à la rencontre sur le grief.

[44] En ce qui concerne les suspensions de 5 et de 10 jours, l'employeur a fait remarquer que l'inconduite ne s'était produite que quelques mois après la suspension de 3 jours et, précisément, pour un motif très semblable, soit celui de refuser d'obéir à une directive claire. Le CNRC a argué que le Dr Grover s'était livré à une très grave inconduite. Tout d'abord, il a fait de sérieuses allégations d'impartialité à l'endroit d'une collègue qui allait devenir sa superviseure, mais a refusé de fournir toute information à l'appui de cette allégation. Par la suite, après sa suspension de 5 jours, le Dr Grover a fourni une information qui n'était rien d'autre qu'un oui-dire vieux de 8 ans, ce qui a donné à l'employeur plus de raisons qu'il n'en fallait pour imposer une suspension de 10 jours relativement à l'infraction d'avoir fait une allégation fallacieuse de partialité.

[45] L'avocat de l'employeur a fait remarquer que, chaque fois que le Dr Grover se heurte à une décision de gestion qui ne lui plaît guère, il allègue partialité et harcèlement. Un tel comportement est particulièrement troublant. L'employeur a été obligé de prendre au sérieux les allégations que le Dr Grover a faites sur la Dre A, parce qu'elle allait devenir sa superviseure et que, s'il y avait eu un motif permettant de conclure à l'existence d'une partialité, le CNRC aurait été obligé de repenser son projet de réorganisation. Dans *Sotirakos c. Agence des douanes et du Revenu du Canada*, 2002 CRTFP 38, une arbitre de l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique a confirmé une suspension d'un jour imposée à une employée pour insubordination, au motif qu'elle n'avait pas justifié la plainte d'inconduite qu'elle avait faite à l'endroit de sa superviseure. Au paragraphe 37, elle a écrit ce qui suit :

[37] L'admission de la fonctionnaire s'estimant lésée, dans son témoignage, qu'elle ne pouvait pas prouver son allégation parce qu'elle n'avait pas les précisions réclamées (hormis le nom de la personne qui lui avait fait part de l'allégation), ne mitige pas son inconduite. Elle est responsable de ses accusations; après avoir choisi de les porter, elle aurait dû être prête à les prouver à la satisfaction de l'employeur. Il ne suffit pas de répéter du oui-dire obtenu d'une autre source [...]

[46] L'avocat a affirmé que les faits de notre cause sont remarquablement similaires et que cela devrait donner lieu au même résultat. La mesure disciplinaire devrait être confirmée, au motif qu'il ne devrait être permis à aucun employé de faire de sérieuses allégations d'inconduite visant un supérieur sans faire face aux conséquences de telles allégations. L'employeur a argué que, en l'espèce, le Dr Grover n'a jamais retiré ses affirmations sans équivoque.

[47] En réponse, l'avocat du Dr Grover s'est de nouveau appuyé sur le défaut de l'employeur de suivre la politique du CNRC en matière de discipline. Il a réitéré son affirmation selon laquelle l'omission d'appliquer la politique est fatale à l'imposition d'une mesure disciplinaire par l'employeur.

[48] Subsidiairement, l'avocat du Dr Grover a argué que l'on ne devrait pas sanctionner un employé pour avoir déposé une plainte écrite de partialité lorsque cette plainte a été faite de façon confidentielle. Rien n'indique que le Dr Grover ait fait des déclarations publiques et ait divulgué ses allégations au lieu de travail. Si les employés

ne peuvent faire de plaintes confidentielles en matière de partialité ou d'autres problèmes liés au lieu de travail et demander à leur employeur d'effectuer une enquête sans craindre de mesures disciplinaires de sa part, alors cela revient à freiner indûment toute velléité des employés à cet égard. Dans l'affaire en instance, le contexte est très important. Le Dr Grover s'inquiétait de la restructuration opérée à l'ÉNEM, eu égard aux réparations qu'il avait obtenues dans le traitement de sa plainte relative aux droits de la personne. L'emplacement de son futur lieu de travail lui importait en 1994, et il a été spécifié dans son entente avec le Dr Carty, laquelle a fait l'objet d'une ordonnance du Tribunal. Les projets de réorganisation du CNRC auraient changé l'emplacement de son lieu de travail et le Dr Grover, on peut le comprendre, s'en inquiétait. L'avocat du Dr Grover demande la révocation de la mesure disciplinaire.

[49] L'avocat du Dr Grover m'a également demandé d'ordonner au CNRC d'assimiler les jours de l'audience à des jours ouvrés pour le Dr Grover et d'ordonner à l'employeur de rémunérer le Dr Grover au taux ordinaire pour ces journées passées à l'audience.

IV. Motifs

[50] Il vaut de mentionner, au tout début de ces motifs, que rien, dans l'ordonnance du Tribunal datée du 21 mai 1996, n'empêche le CNRC de gérer son organisation et son personnel, ainsi que de fournir des instructions à son effectif et de prendre des mesures disciplinaires à l'égard de ses employés, comme il se doit. Aux termes de l'ordonnance, le Dr Grover est nommé au poste de directeur de la Section des normes de radiation et d'optique à l'ÉNEM. L'ordonnance établit que la section que dirigera le Dr Grover se composera des groupes Étalons de rayonnement ionisant, Photométrie et radiométrie, Photonique et Optique. Il n'est pas étonnant que l'ordonnance ne parle pas du futur et assurément pas d'un horizon de huit ou neuf ans dans l'avenir.

[51] Je comprends que le Dr Grover était bien au courant des événements et des communications qui influaient sur son poste de directeur de la Section des normes de radiation et de l'optique et sur son emplacement au sein de l'ÉNEM. Le Dr Grover a obtenu ses fonctions de directeur à titre de réparation à une sérieuse violation de ses droits de la personne. Le redressement avait pour but de mettre le Dr Grover dans une situation où ses droits ne seraient pas violés. Cependant, l'obtention des fonctions de directeur à titre de réparation ne soustrait pas le Dr Grover au contrôle de la haute

direction du CNRC. Le Dr Grover n'occupe pas un poste isolé et protégé des règles normales s'appliquant aux employés du CNRC.

[52] Il semble bien que, pendant quelque temps, le Dr Grover ait été exonéré de certaines pratiques. Par exemple, à la différence des autres, le Dr Grover obtenait des augmentations au mérite sans avoir à préparer de plan de rendement en bonne et due forme. Le fait que le CNRC n'ait pas « géré » le Dr Grover est compréhensible. J'ai pris connaissance de la correspondance très articulée mais provocatrice que le Dr Grover a produite. Il serait trop facile, pour la haute direction, de pratiquer l'évitement de conflits.

[53] Lorsque l'employeur a pris la décision apparemment anodine de mettre en œuvre un processus de sélection pour la nomination des chefs de groupe, la première des deux sélections devant survenir à l'ÉNM, il s'est heurté à ce qui semble être une très forte opposition de la part du Dr Grover. Néanmoins, l'employeur a persisté.

[54] À l'évaluation qu'il faisait du changement organisationnel, le Dr Grover a greffé sa perception selon laquelle l'ordonnance du Tribunal lui conférait pleine autonomie dans ce secteur, une perception qu'ont renforcée plusieurs années d'absence de supervision du CNRC sur les décisions prises par le Dr Grover. Par exemple, il semble illogique que personne ne soit intervenu lorsque le Dr Grover s'est lui-même nommé chef de groupe de deux des quatre sections qu'il dirigeait. Cependant, du fait qu'on avait laissé le Dr Grover combler ou, en réalité, ne pas combler, ces postes comme bon lui semblait, l'intervention du Dr Hackett dans la sélection du chef de groupe allait apparaître comme un changement fondamental.

[55] Le CNRC était en droit d'imposer à nouveau le droit du Dr Hackett de diriger le Dr Grover comme il se doit. D'octobre 2003 à mars 2004, le Dr Hackett, avec le soutien de Mme Jacobs, a écouté les raisons invoquées par le Dr Grover pour ne pas ouvrir un processus de sélection du chef de groupe. Comme je l'ai mentionné plus haut, je conclus qu'une rencontre a eu lieu, le 12 novembre 2003, pour discuter des préoccupations du Dr Grover et qu'on a ensuite déployé de considérables efforts pour « dorloter » le Dr Grover et l'inciter et l'aider à répondre aux souhaits du Dr Hackett. Je rejette expressément l'affirmation du Dr Grover selon laquelle le CNRC n'a pas répondu à ses préoccupations. L'attente que le Dr Grover a toujours eue n'était pas simplement que son employeur réponde à ses préoccupations, mais qu'il se range

aussi à sa position. Le meilleur exemple de cette attente se trouve dans la lettre que le Dr Grover a adressée au Dr Carty, en date du 20 janvier 2004, laquelle est reproduite au paragraphe 16 de la présente décision. Le Dr Grover ne veut pas seulement être consulté; il s'attend aussi à ce qu'on s'incline devant lui.

[56] Dans la lettre du 5 mars 2004, le Dr Hackett a clairement donné l'instruction au Dr Grover d'organiser un processus de sélection. À la lecture de cette lettre, on peut raisonnablement conclure que toute confusion ou question que le Dr Grover aurait pu avoir sur la question de savoir si le Dr Hackett lui intimait ou non un ordre était résolue. Au surplus, à cette date, le Dr Grover avait déjà reçu la lettre du Dr Carty, datée du 28 janvier 2004, dans laquelle l'autorité du Dr Hackett était cautionnée et confirmée; et, de par la réaction du Dr Grover à la lettre du 5 mars 2004, je suis convaincue qu'il savait qu'un ordre avait été donné. Le Dr Grover a alors choisi de « passer outre » l'ordre du Dr Hackett en se nommant lui-même chef de groupe et en invoquant du harcèlement lorsque le Dr Hackett a maintenu sa directive.

[57] Pour dire les choses simplement, je ne sais pas ce que l'employeur aurait pu faire de plus. Il s'est prêté à un long dialogue avec le Dr Grover, supportant des réponses cinglantes. Je conclus que le Dr Hackett a donné un ordre clair le 5 mars 2004. Le Dr Grover a non seulement désobéi à cet ordre, mais il l'a outrepassé en se nommant lui-même chef de groupe. Je ne vois aucune raison d'intervenir dans la suspension de trois jours.

[58] Je rejette l'assertion du Dr Grover selon laquelle le défaut d'appliquer la politique en matière de discipline du CNRC rend nulle et non avenue la mesure disciplinaire. Pour en arriver à un tel résultat d'invalidité, il faudrait assimiler la politique de discipline à un contrat, dont le Dr Grover était en droit de recevoir les avantages. Or, il n'y a rien qui permette de traiter comme tel ce document de gestion.

[59] Je me penche maintenant sur la conduite qui a donné lieu aux suspensions de 5 et 10 jours. Rien, dans la preuve qui m'a été produite, y compris les documents et le témoignage du Dr Grover, ne pourrait le moindrement donner lieu à un motif raisonnable de tenue d'enquête et, encore moins, à la conclusion que la Dre A était partielle envers le Dr Grover. Comme en atteste la correspondance dont j'ai reproduit ici des extraits, le Dr Grover accuse régulièrement les gens de harcèlement, de partialité, d'intimidation et de discrimination. De telles accusations sont de nature

grave et il est insultant, pour quelqu'un, de se voir ainsi accusé si facilement, sans raisons précises. Il est difficile de s'attendre à ce que quelqu'un agisse avec sérénité lorsque de telles charges sont lancées, en particulier lorsque ces accusations sont portées par son auteur pour se soustraire à un exercice justifié des droits de la direction. On reste bouche bée devant la description que le Dr Grover a lui-même faite, dans sa lettre du 20 janvier 2004, de la façon dont il a ouvertement contesté l'autorité du Dr Hackett, lors d'une réunion avec d'autres directeurs, puis l'a accusé de lui faire subir de « mauvais traitements ». Le Dr Grover ne mesure pas le fait que ses confrontations belliqueuses avec la direction revêtent un caractère provocateur et font qu'il devient très difficile aux gestionnaires du CNRC, qui sont humains, de réagir avec retenue.

[60] Cela dit, la direction se doit d'agir avec équilibre et retenue. Le Dr Grover a fait part de ses réserves au sujet de la Dre A de façon confidentielle. Après avoir demandé au Dr Grover de fonder ses affirmations et avoir pris connaissance de ce qui avait été produit, la direction aurait dû se faire son propre jugement au sujet de l'opportunité d'enquêter ou non plus avant sur la question. Elle aurait alors raisonnablement conclu qu'il n'y avait pas de fondement à ces déclarations de partialité. Le CNRC aurait dû dire au Dr Grover que ses allégations étaient sans fondement et aurait dû le mettre en garde contre la divulgation publique d'une semblable allégation. L'affaire aurait alors été classée.

[61] Je ne suis pas d'accord avec la proposition faite dans *Sotirakos*, selon laquelle un employé est responsable des accusations d'inconduite qu'il porte ou qu'il ou elle « [devrait] être prêt(e) à les prouver à la satisfaction de l'employeur ». Soyons clairs, je ne fais ici allusion qu'aux accusations faites en privé, comme c'est le cas en l'espèce. Les employeurs contrôlent les lieux de travail et sont responsables de les rendre sécuritaires et productifs. Il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce qu'un employé connaisse les critères juridiques d'un cas de harcèlement ou de partialité en milieu de travail et qu'il produise des preuves répondant à ces critères. J'estime donc qu'il n'y a pas lieu d'imposer une mesure disciplinaire à un employé qui porte, de bonne foi, une accusation de partialité, mais qui ne produit pas de motif raisonnable qui permettrait à l'employeur soit d'enquêter sur l'affaire, soit de conclure, après enquête, qu'il y a bel et bien eu partialité. Lorsqu'une telle allégation est faite, c'est à l'employeur qu'il incombe de demander des détails à l'auteur de l'accusation et c'est encore à l'employeur de décider lui-même des mesures à prendre ainsi que de la façon de procéder à la lumière

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

des renseignements qu'il aura reçus. Si l'employeur détermine que l'information est insuffisante ou qu'elle n'est pas concluante (p. ex., si elle est tardive, sujette à caution ou trop vague) pour continuer plus avant, la personne qui a porté l'accusation devrait en être avisée et aucune autre mesure ne devrait être prise. Il m'est toutefois d'avis que discipliner l'auteur des accusations est inopportun. Le risque de mesures disciplinaires dissuadera les employés de porter de réelles préoccupations à l'attention des employeurs. En outre, il n'est pas nécessaire de recourir à la discipline pour contrôler des allégations non fondées d'inconduite. L'employeur conserve le droit de prendre la décision de mener ou non une enquête.

[62] En l'espèce, le Dr Grover a fourni à l'employeur tous les renseignements qu'il possédait pour justifier ses craintes de partialité, et ce, en temps opportun. Il n'avait pas beaucoup de preuve à offrir, et cela aurait dû rapidement sembler évident. Mais le défaut de fonder la plainte n'est pas un motif de mesure disciplinaire. Puisque les deux suspensions de 5 et de 10 jours ont été imposées au motif de ce que l'employeur a interprété comme étant 2 incidents d'omission de corroborer une plainte, je conclus qu'il n'y a pas eu d'inconduite justifiant l'imposition de l'une ou l'autre des suspensions de 5 et 10 jours.

[63] Je n'ai pas compétence pour ordonner à l'employeur d'indemniser le Dr Grover relativement au temps qu'il a passé à l'audience. Habituellement, les employeurs ne défraient pas les employés pour le temps qu'ils ont passé à défendre un grief. Comme l'a fait valoir l'avocat du Dr Grover, certains agents négociateurs ont négocié pareille indemnité dans les conventions collectives. Que l'on doive négocier de telles indemnités est un signe que l'on n'attend généralement pas de l'employeur qu'il finance la défense d'un grief. Le CNRC s'est doté d'une politique qui prévoit un congé payé aux employés qui sont assignés à comparaître comme témoins, mais cette politique ne prévoit que des congés non payés pour les employés qui portent eux-mêmes le litige devant les tribunaux. Le CNRC a traité le Dr Grover comme un plaideur et a prévu un congé sans solde. En l'absence d'une disposition de convention collective ou d'une autre obligation contractuelle en vertu de laquelle le CNRC serait tenu de défrayer le Dr Grover pour le temps qu'il a consacré à assister aux audiences, je conclus que je n'ai pas de motif d'ordonner à l'employeur d'acquitter des frais.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[65] Je rejette le grief relatif à la suspension de trois jours.

[66] J'accueille les griefs visant les suspensions de 5 et de 10 jours. J'ordonne à l'employeur de rembourser au Dr Grover toute perte de rémunération relative aux suspensions de 5 et de 10 jours et de supprimer de son dossier toute mention de ces mesures disciplinaires.

Le 18 juillet 2008.

Traduction de la CRTFP

**Mary Ellen Cummings,
arbitre de grief**