

Date: 20100820

Dossiers: 566-34-3455 et 3511

Référence: 2010 CRTFP 91



*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*

Devant un arbitre de grief

ENTRE

CATHERINE LOVELL ET MICHAEL PANULA

fonctionnaires s'estimant lésés

et

AGENCE DU REVENU DU CANADA

employeur

Répertorié

Lovell et Panula c. Agence du revenu du Canada

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Ian R. Mackenzie, arbitre de grief

Pour les fonctionnaires s'estimant lésés : Nathalie St-Louis, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Michel Girard, avocat

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 27 mai, 17 et 22 juin 2010.
(Traduction de la CRTFP)

I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

[1] Catherine Lovell et Michael Panula, les fonctionnaires s'estimant lésés (les « fonctionnaires ») ont présenté des griefs afin de contester leur licenciement pour incapacité par l'Agence du revenu du Canada (l'ARC ou l'« employeur ») en le déclarant discriminatoire, ce qui est interdit tant par leur convention collective que par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985), ch. H-6 (*LCDP*). Les deux fonctionnaires sont assujettis à la convention collective conclue entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'ARC dont la date d'expiration est le 30 octobre 2010 (la « convention collective »).

[2] La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) a été informée du renvoi des griefs à l'arbitrage; elle a déclaré ne pas avoir l'intention de présenter des arguments.

[3] L'employeur a contesté la compétence d'un arbitre de grief d'entendre ces griefs en déclarant que le licenciement de chacun des fonctionnaires n'était pas disciplinaire. Il a aussi déclaré que le processus d'examen par un tiers indépendant (ETI) de l'ARC était le recours approprié pour les fonctionnaires.

[4] Les deux griefs ont été réunis pour trancher l'objection quant à la compétence de l'arbitre de grief. La décision à cet égard a été basée sur les arguments écrits présentés par les parties, qui sont résumés plus loin.

II. Contexte

[5] L'employeur a mis fin le 5 janvier 2009 à l'emploi de Mme Lovell, pour incapacité. La fonctionnaire avait été incapable de se présenter au travail de façon régulière depuis plusieurs années. C'est le 18 mars 2009 que l'employeur a mis fin à l'emploi de M. Panula, également pour incapacité. Ce fonctionnaire était absent de son travail en congé de maladie payé depuis le 26 mars 2002.

[6] Dans les deux cas, les fonctionnaires ont été licenciés pour des motifs non disciplinaires en vertu de l'alinéa 51(1)g) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*, L.C. 1999, ch. 17. Le paragraphe 209(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)* dispose que le licenciement pour motif non disciplinaire par certains employeurs distincts, comme l'ARC, ne peut pas être renvoyé à l'arbitrage.

[7] Les deux fonctionnaires ont déposé des griefs pour contester leur licenciement. Les deux ont allégué que leur licenciement pour incapacité était discriminatoire, ce qui est interdit par leur convention collective et par la *LCDP*. La clause de la convention collective interdisant la discrimination se lit comme suit :

[...]

19.01 *Il n'y a aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.*

[...]

[8] L'employeur a rejeté les deux griefs au dernier palier de la procédure de règlement des griefs.

[9] À l'ARC, le recours en cas de licenciement pour motif non disciplinaire est le processus d'ETI établi par l'employeur. Les deux fonctionnaires ont présenté des demandes pour se prévaloir de ce processus.

[10] Le processus d'ETI et les pouvoirs de l'examineur sont précisés dans la Directive sur le processus d'ETI (entrée en vigueur le 1^{er} mai 2005), qui stipule qu'un employé ne peut pas demander cet examen s'il s'est prévalu d'un autre recours administratif prévu par une loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il est interdit à l'examineur de se prononcer sur les questions liées à l'interprétation ou à l'application de la *LCDP*.

[11] Les griefs ont été renvoyés à l'arbitrage respectivement le 12 et le 26 février 2010. Dans chaque cas, les fonctionnaires ont allégué une violation de la convention collective en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la *LRTFP*.

[12] M. Panula a également porté plainte à la CCDP.

[13] Les dispositions suivantes de la *LRTFP* sont pertinentes pour trancher l'objection à la compétence :

[...]

208. (1) [...] le fonctionnaire a le droit de présenter un grief individuel lorsqu'il s'estime lésé :

a) par l'interprétation ou l'application à son égard :

[...]

(ii) soit de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

[...]

(2) Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

[...]

209. (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel portant sur :

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

b) soit une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire;

c) soit, s'il est un fonctionnaire de l'administration publique centrale :

(i) la rétrogradation ou le licenciement imposé sous le régime soit de l'alinéa 12(1)d) de la Loi sur la gestion des finances publiques pour rendement insuffisant, soit de l'alinéa 12(1)e) de cette loi pour toute raison autre que l'insuffisance du rendement, un manquement à la discipline ou une inconduite,

(ii) la mutation sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique sans son consentement alors que celui-ci était nécessaire;

d) soit la rétrogradation ou le licenciement imposé pour toute raison autre qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, s'il est un fonctionnaire

d'un organisme distinct désigné au titre du paragraphe (3).

(2) Pour que le fonctionnaire puisse renvoyer à l'arbitrage un grief individuel du type visé à l'alinéa (1)a), il faut que son agent négociateur accepte de le représenter dans la procédure d'arbitrage.

(3) Le gouverneur en conseil peut par décret désigner, pour l'application de l'alinéa (1)d), tout organisme distinct.

210. (1) La partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel en donne avis à la Commission canadienne des droits de la personne conformément aux règlements.

[...]

226. (1) Pour instruire toute affaire dont il est saisi, l'arbitre de grief peut :

[...]

g) interpréter et appliquer la Loi canadienne sur les droits de la personne, sauf les dispositions de celle-ci sur le droit à la parité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes, ainsi que toute autre loi fédérale relative à l'emploi, même si la loi en cause entre en conflit avec une convention collective;

h) rendre les ordonnances prévues à l'alinéa 53(2)e) et au paragraphe 53(3) de la Loi canadienne sur les droits de la personne;

[...]

III. Résumé de l'argumentation

A. Arguments pour l'employeur

[14] Les arguments de l'employeur se lisent en partie comme suit :

[Traduction]

[...]

6. La LRTP limite les types de griefs que les fonctionnaires peuvent renvoyer à l'arbitrage.

7. L'alinéa 209(1)a) de la LRFP ne pouvait pas s'appliquer en l'espèce, parce que la mesure qui a mené aux griefs de Mme Lovell et de M. Panula est leur licenciement pour motifs non disciplinaires en vertu de l'alinéa 51(1)g) de la LARC. Comme nous l'expliquerons plus loin, l'ARC a adopté un processus d'examen par un tiers indépendant qui est le recours approprié dans les cas de licenciement pour motifs non disciplinaires.

8. Seul l'alinéa 209(1)b) de la LRFP, qui porte expressément sur les licenciements pour motifs disciplinaires, pourrait s'appliquer aux griefs des fonctionnaires.

9. En vertu de l'alinéa 209(1)b), la LRFP reconnaît que, dans le cas d'un employeur distinct comme l'ARC, seul un grief contestant une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire peut être renvoyé à l'arbitrage. Cela étant dit, les fonctionnaires ont été licenciés pour incapacité, ce qui est un motif non disciplinaire.

10. En outre, ni l'une, ni l'autre des fonctionnaires n'ont allégué que leur licenciement était attribuable à une mesure disciplinaire déguisée.

11. L'alinéa 209(1)c) de la LRFP ne pouvait pas s'appliquer en l'espèce parce que les employés de l'ARC ne font pas partie de l'administration publique centrale puisque l'ARC est un organisme distinct.

12. La LRFP prévoit une exception en vertu de l'alinéa 209(1)d) et du paragraphe 209(3) pour les organismes distincts désignés par le gouverneur en conseil. [...] l'ARC n'a pas été désignée par le gouverneur en conseil, de sorte que l'exception mentionnée à l'alinéa 209(1)d) et au paragraphe 209(3) ne s'applique pas en l'espèce.

13. Puisque les fonctionnaires ont été licenciés pour incapacité, un motif non disciplinaire, et que l'ARC n'est pas désignée en vertu du paragraphe 209(3) de la LRFP, la CRTFP ne peut pas arbitrer leurs affaires.

EXAMEN PAR UN TIERS INDÉPENDANT

14. Mme Lovell et M. Panula ont entrepris le processus d'ETI pour leur grief respectif, et les renseignements suivants vont démontrer que c'est le recours approprié.

15. L'article 50 de la LARC dispose que l'ARC est un organisme distinct. L'alinéa 51(1)g) précise que l'ARC peut « prévoir, pour des motifs autres qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, le licenciement ». En vertu de l'article 54 de la LARC, l'ARC a établi le processus d'ETI, qui

offre un recours aux employés licenciés pour motifs non disciplinaires.

16. *La directive sur le processus d'ETI de l'ARC stipule les pouvoirs de la personne responsable de l'examen par un tiers indépendant et les mesures correctives pouvant être prescrites.*

ALLÉGATION DE VIOLATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

17. *Mme Lovell et M. Panula allèguent tous deux une violation de la clause 19 (interdisant la discrimination) de la convention collective entre l'ARC et l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Toutefois, la mesure qui a mené à leurs griefs est leur licenciement pour motif non disciplinaire en vertu de l'alinéa 51(1)g de la LARC.*

18. *En renvoyant les griefs à la CRTFP en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la LRTPF comme s'il s'agissait d'une violation de la convention collective, l'AFPC tente de contourner le processus d'ETI, qui est le redressement approprié pour ce genre de conflit. Le processus d'ETI a été établi par l'ARC conformément à l'article 54 de la LARC; il prévoit expressément un recours dans les cas de licenciements pour motifs non disciplinaires, comme en l'occurrence.*

CONCLUSION

19. *L'intention du législateur était claire aux alinéas 209(1)b) et 209(1)c) de la LRTPF : la CRTFP n'a pas compétence pour arbitrer des griefs contestant les licenciements pour motifs non disciplinaires par des organismes distincts comme l'ARC. Qui plus est, l'ARC a établi en vertu du paragraphe 54(1) de la LARC un recours dans les cas de licenciements pour motifs non disciplinaires, sous la forme d'un examen par un tiers indépendant. Les deux fonctionnaires ont officiellement demandé un ETI qui, de l'avis de l'employeur, est le recours approprié pour leurs griefs. Si la CRTFP instruisait ces griefs, elle outrepasserait sa compétence.*

[...]

B. Réplique des fonctionnaires s'estimant lésés

[15] La réplique des fonctionnaires se lit en partie comme suit :

[Traduction]

[...]

[...] L'ARC a confirmé que le responsable de l'ETI n'a pas compétence pour interpréter la LCDP.

Mme Lovell et M. Panula ont présenté des griefs parce que leur licenciement constituait de la discrimination, ce qui est interdit par leur convention collective et par la LCDP [...]

[...]

EXAMEN PAR UN TIERS INDÉPENDANT (ETI)

2. [...] le processus d'ETI a été établi conformément à l'article 54 de la LARC. Ce processus « sert de recours aux employés licenciés pour motifs non disciplinaires ». L'Employeur déclare que le processus d'ETI est le recours approprié pour les griefs de Mme Lovell et de M. Panula.

3. La Directive sur l'ETI renferme les sections suivantes :

Objectif: L'objectif de la directive consiste à établir un cadre permettant d'examiner équitablement, rapidement et avec efficacité un conflit mettant en cause un employé (Paragraphe C, page 1).

L'employé(e) ne peut pas demander un examen par un tiers indépendant (ETI) s'il ou elle a demandé un redressement en se prévalant d'un recours administratif en vertu d'une loi fédérale, à l'exception de la Loi canadienne sur les droits de la personne (page 2).

Le ou la responsable de l'examen exécute le processus en sachant qu'il s'agit d'un examen administratif ne comportant pas d'exigences juridiques comme l'assermentation de témoins, les règles de la preuve, l'assignation à comparaître, la production de documents ou le contre-interrogatoire (paragraphe 17, page 9).

La personne responsable de l'examen se conforme aux lois, aux politiques et aux directives applicables à l'Agence et à ses employés (paragraphe 18).

Elle spécifie laquelle des mesures correctives suivantes s'applique [« pour la mise en disponibilité ou la rétrogradation pour tout autre motif que le manque de discipline ou l'inconduite »] (paragraphe 28, page 10) :

[...]

[Ordonner la réintégration d'un employé ou son retour à son groupe et niveau de classification antérieurs. **La personne responsable de l'examen ne peut pas prendre de décision sur l'interprétation ni sur l'application de la Loi canadienne sur les droits de la personne** (nous soulignons). Ordonner le remboursement des pertes subies au titre du traitement et des avantages sociaux.]

LIMITES DES REDRESSEMENTS POUVANT ÊTRE ORDONNÉS DANS LE CADRE DE L'ETI

4. *Contrairement à ce que l'Employeur prétend, l'AFPC ne tente pas de contourner le processus d'ETI en renvoyant les griefs à l'arbitrage. Elle les renvoie à l'arbitrage parce que c'est la seule procédure grâce à laquelle les fonctionnaires peuvent obtenir un recours approprié.*
5. *L'AFPC déclare que la réparation limitée possible avec l'ETI est préjudiciable aux fonctionnaires s'estimant lésés.*
6. *Dans Johal c. Canada (Agence du revenu) 2008 CF 1397, le juge Frenette a rejeté une demande de contrôle judiciaire de la procédure de règlement des griefs parce que la LARC prévoyait un recours. Dans sa décision, il a fait le commentaire suivant sur la notion de réparation :*

25 Les demandeurs renvoient à la décision de la Cour d'appel fédérale dans *Canada (Conseil du Trésor) c. Boutilier*, 1999 CanLII 9397 (C.A.F.), [2000] 3 C.F. 27, autorisation d'appel à la C.S.C. rejetée, [2000] C.S.C.R. n° 12.

26 Dans cet arrêt, la Cour d'appel a conclu qu'un employé lésé ne sera privé du droit de déposer un grief parce qu'il peut se prévaloir d'un autre recours administratif de réparation que si ce recours fournit une « réparation véritable ». Au paragraphe 23, **la Cour d'appel déclare que le recours doit traiter la plainte « de façon raisonnable et efficace quant au fond du grief de l'employé »** (nous soulignons).

27 Dans une décision antérieure, *Byers Transport Ltd. c. Kosanovich*, 1995 CanLII 3515 (C.A.F.), [1995] 3 C.F. 354, au paragraphe 20, la Cour d'appel a conclu qu'une **procédure administrative de réparation « doit permettre à la même partie plaignante d'obtenir une véritable réparation** (nous soulignons).

PRIMAUTÉ DE LA LÉGISLATION SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

7. *En imposant le processus d'ETI établi en vertu de la LARC, l'employeur tente de [se soustraire] à ses obligations en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.*
8. *L'AFPC soutient que Mme Lovell et M. Panula ont été victimes de discrimination fondée sur une invalidité. Par conséquent, leurs griefs sont à juste titre devant la Commission, qui a le pouvoir d'interpréter la Loi canadienne sur les droits de la personne depuis le 1^{er} avril 2005.*
9. *[...] la primauté de la législation sur les droits de la personne sur les autres lois [a été soulignée dans la jurisprudence, voir Insurance Corp. of British Columbia v. Heerspink 1982 CanLII 27 (CSC)].*

CONCLUSION

Compte tenu de ce qui précède, un arbitre de grief nommé par la Commission doit exercer sa compétence et entendre les griefs de Mme Lovell et de M. Panula. Ces griefs pourraient comprendre des éléments de discrimination fondée sur l'invalidité, ce qui est interdit par la Loi canadienne sur les droits de la personne et susceptible de donner lieu à des redressements fondés sur cette même Loi. Comme nous l'avons déjà souligné, un examinateur choisi dans le cadre du processus d'ETI ne peut pas interpréter la LCDP et ne peut donc pas accorder les mesures correctives en découlant. Par conséquent, l'agent négociateur déclare qu'une décision déclinant la compétence de l'arbitre priverait les fonctionnaires s'estimant lésés des mesures correctives que pourrait accorder un arbitre de grief nommé par la Commission, en vertu des pouvoirs dont il est investi par les alinéas 226(1) g) et h).

[Les passages soulignés le sont dans l'original]

C. Réfutation de l'employeur

[16] La réfutation de l'employeur se lit comme suit :

[Traduction]

[...]

1. *L'AFPC déclare que Mme Lovell et M. Panula ont fait l'objet d'une discrimination fondée sur une invalidité. Il s'ensuit qu'un arbitre de grief de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (« CRTFP »)*

doit exercer sa compétence parce qu'un examinateur choisi dans le cadre du processus d'examen par un tiers indépendant (« ETI ») ne peut pas interpréter la Loi canadienne sur les droits de la personne (« LCDP ») et ne peut pas non plus prendre les mesures correctives connexes.

- 2. Toutefois, l'Employeur a déclaré auparavant que les fonctionnaires avaient été licenciés à cause de leur incapacité à accomplir leurs fonctions pour raison de maladie. Les fonctionnaires s'estimant lésés ont donc été licenciés pour des motifs non disciplinaires. L'intention du législateur était claire aux alinéas 209(1)b) et 209(1)c) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (« LRTP ») : la CRTFP n'a pas compétence pour arbitrer des licenciements pour motifs non disciplinaires par des organismes distincts comme l'ARC. En outre, conformément au paragraphe 54(1) de la LARC, l'ARC a prévu un recours sous la forme de l'examen par un tiers indépendant dans les cas de licenciement pour motifs non disciplinaires. L'Employeur déclare que l'ETI est le recours approprié pour le grief de Mme Lovell et pour celui de M. Panula. Qui plus est, et Mme Lovell, et M. Panula ont entamé le processus d'ETI pour leurs griefs. Si la CRTFP devait entendre ces griefs, elle outrepasserait sa compétence.*
- 3. Cette affaire porte sur des licenciements pour motifs non disciplinaires et non sur de la discrimination fondée sur l'invalidité. Néanmoins, les fonctionnaires ne sont pas privés de recours en ce qui concerne cette prétendue discrimination, puisque l'une et l'autre ont la possibilité de porter plainte à la Commission canadienne des droits de la personne. Sur ce point, il faudrait prendre note que M. Panula a effectivement déposé une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne.*

[...]

IV. Motifs

[17] Chaque fonctionnaire a présenté un grief alléguant que son licenciement pour motif non disciplinaire constituait une violation de la disposition interdisant la discrimination de la convention collective ainsi qu'une violation de ses droits reconnus par la LCDP.

[18] Nul ne conteste qu'un arbitre de grief n'ait habituellement pas compétence pour instruire un grief contestant un licenciement pour motifs non disciplinaires par l'ARC. Toutefois, la question qui se pose dans cette affaire consiste à savoir si un arbitre de

grief a compétence pour entendre des griefs portant essentiellement sur une allégation de violation de la convention collective et sur une allégation de discrimination interdite par la *LCDP*. Pour les motifs que je vais expliquer dans les paragraphes qui suivent, j'ai conclu qu'un arbitre de grief a bel et bien compétence en l'occurrence.

[19] Il est clair que le processus d'ETI ne permet absolument pas de tenir compte de la *LCDP* (section F, paragraphe 28 de la Directive sur le processus d'ETI). Il est clair également que le processus d'ETI ne peut pas porter sur des allégations de violation de la convention collective. L'employeur a déclaré que la façon appropriée de faire entendre des allégations de discrimination consisterait à déposer une plainte à la CCDP.

[20] La première étape pour déterminer si l'arbitre de grief a compétence consiste à examiner la loi. L'alinéa 209(1)a) de la *LRTFP* dispose clairement qu'un grief lié à l'application d'une disposition d'une convention collective peut être renvoyé à l'arbitrage. La seule limite imposée à un tel renvoi est que l'agent négociateur du fonctionnaire s'estimant lésé doit accepter de le représenter dans la procédure d'arbitrage (paragraphe 209(2)). Les deux fonctionnaires ont clairement déclaré dans leurs griefs qu'ils contestent une mesure liée à une disposition de leur convention collective. Je souscris à la décision rendue dans *Souaker c. Commission canadienne de sûreté nucléaire*, 2009 CRTFP 145, où l'arbitre a décidé que la clause d'une convention collective interdisant la discrimination accorde des droits réels aux fonctionnaires et qu'elle peut être invoquée pour justifier un grief. Comme on peut le lire au paragraphe 126 de *Souaker*, « le législateur n'a certainement pas souhaité qu'une violation de la convention collective échappe à l'examen d'un arbitre de grief ». Par conséquent, je conclus qu'un arbitre de grief a compétence pour entendre des griefs où il est allégué qu'on a violé la clause de la convention collective interdisant toute discrimination.

[21] L'intention du Parlement de donner à l'arbitre de grief la compétence d'entendre des plaintes en matière de droits de la personne est également claire. Le paragraphe 208(2) de la *LRTFP* précise que le fonctionnaire ne peut pas présenter de grief individuel « [...] si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* [je souligne] ». En passant, je rappelle que l'employeur a accusé réception des griefs et qu'il y a répondu au dernier palier de la procédure de règlement des griefs

sans contester le fait que les fonctionnaires avaient le droit de présenter des griefs. La *LRFP* investit également un arbitre de grief de la compétence d'interpréter et d'appliquer la *LCDP* et de rendre des ordonnances en vertu de cette loi (alinéas 226(1)g) et h).

[22] En outre, il suffit de lire les dispositions législatives pour se rendre compte que les législateurs n'ont jamais voulu que les questions d'emploi dans la fonction publique fédérale soient inutilement morcelées.

[23] J'ai donc jugé qu'un arbitre de grief a compétence pour se prononcer sur l'allégation de violation de la *LCDP* dans ces deux griefs.

[24] La question qui se pose alors concerne la portée de la compétence de l'arbitre de grief dans ces griefs, étant donné qu'ils portent sur des mesures non disciplinaires de l'employeur. Au paragraphe 129 de *Souaker*, l'arbitre de grief rappelle qu'il s'agit d'un renvoi en cours de stage, en soulignant que la compétence de l'arbitre de grief se limite à examiner si le renvoi a été fait de façon discriminatoire. Compte tenu que les licenciements des fonctionnaires sont liés à de longues périodes de congé de maladie, il est vraisemblable que leurs allégations de discrimination seront liées aux justifications de leurs licenciements. Un arbitre de grief aura alors compétence pour déterminer si les licenciements résultaient de ce qu'ils allèguent être une conduite discriminatoire.

[25] Même si les fonctionnaires ont réclamé l'ETI, il ne semble pas qu'on doive s'inquiéter de conclusions contradictoires, de duplication ni de recoupements. La Directive sur le processus d'ETI stipule clairement que l'employé(e) ne peut pas se servir du processus d'ETI s'il ou elle a réclamé un redressement en se prévalant d'un recours administratif en vertu d'une loi fédérale. Dans une note de bas de page, on peut même lire que l'ARC souhaite éviter la duplication des recours, par exemple lorsqu'un employé comparaitrait devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique tout en réclamant un ETI pour la même question.

[26] Je conclus en rejetant l'objection de l'employeur. Les griefs vont maintenant être inscrits individuellement au rôle pour être entendus.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[28] L'objection de l'employeur est rejetée.

[29] Les griefs seront inscrits au rôle pour être entendus séparément.

Le 20 août 2010.

Traduction de la CRTFP

**Ian R. Mackenzie,
arbitre de grief**