

Date : 20120418

Dossier : 560-34-52

Référence : 2012 CRTFP 47



Code canadien du travail

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

DAVID BABB

plaignant

et

AGENCE DU REVENU DU CANADA

défenderesse

Répertorié

Babb c. Agence du revenu du Canada

Affaire concernant une plainte visée à l'article 133 du *Code canadien du travail*

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Joseph W. Potter, commissaire

Pour le plaignant : Mary MacKinnon, avocate

Pour la défenderesse : Anne-Marie Duquette, avocate

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 22 septembre, 14 octobre et 10 novembre 2011.
(Traduction de la CRTFP)

I. Plainte devant la Commission

[1] Le 6 février 2009, M. David Babb (le « plaignant ») a déposé une plainte en vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail* (le « Code »). Toutefois, avant le début de l'audience complète, l'Agence du revenu du Canada (la « défenderesse ») s'est opposée à la compétence de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») à entendre cette affaire. Les parties ont demandé que je traite d'entrée de jeu la question de la compétence. Ainsi, la décision concernant cette question déterminerait si on allait procéder ou non à l'audience.

[2] La section 3 du formulaire de plainte est intitulée « Court exposé de chaque action, omission ou situation reprochée, incluant les dates et les noms des personnes en cause ». Le plaignant a écrit ce qui suit dans cette section :

[Traduction]

3. Des employés de l'Agence du revenu du Canada (ARC) ont pris à mon égard des mesures contraires à l'article 147 du Code canadien du travail. Ces mesures semblent délibérées et systémiques. Elles sont en outre semblables à celles prises contre Denis Lapointe et Samantha Scharf.

Des employés de l'Agence du revenu du Canada ont sciemment et délibérément violé mes droits et ont pris, ou omis de prendre, certaines mesures à mon égard, et ce, contrairement à mes droits en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, du Code canadien du travail, et des lois en matière d'accidents de travail. Il semblerait que plusieurs fonctionnaires au service de l'Agence du revenu du Canada, à divers échelons, soient impliqués dans ces agissements. J'ai subi un préjudice et des dommages en raison de ces agissements. RHDSC et la CSPAAAT semblent avoir participé à ce procédé.

Mes tentatives d'obtenir les renseignements requis afin d'identifier ces diverses personnes semblent avoir été délibérément entravées par des représentants de mon employeur travaillant au 875 chemin Heron et à la Direction de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels de l'ARC.

Cette situation se poursuit depuis déjà un certain temps, et selon la chaîne des communications figurant aux courriels intitulés « Objet : procès-verbal SST » et « Objet : questions à propos du plan d'action affiché au 875 chemin Heron », les personnes principalement en cause dans cette affaire sont les suivantes : William Baker, Gary Gustafson, Steve Hertzberg, Kathy Mawbey, Chris Aylward,

Gillian Pranke, Denis Maurice, Parise Ouellette, Greg Currie, Jean Laronde, Claude Tremblay, Lysanne Gauvin, Larry Hillier, Gordon O'Conner, Catherine Bullard, Lucie Bisson, Therese Awada, Louise Lambert, Lyne Lamoureux, Renee Donata, Blair, Bill-R; Bryant, Carl; Dodds, Eldon; Evans, Sean; Lapointe, Marie-Claude; Lawrence, Jeffrey; Miller, Shelley; Moore, Greg; Stranberg, Bert; Whyte, June; Moffet, Jeffrey. Des personnes de la CSPAAT, de RHDCC et de Santé Canada, ainsi que Tedd Nathanson (consultant), semblent également impliqués dans cette affaire.

Il appert des communications par courriel et autres renseignements recueillis récemment que des mesures ont délibérément été prises contre moi et d'autres personnes en violation de nos droits. Voir les courriels intitulés « Objet : procès-verbal SST » portant sur ce sujet.

J'ai tenté de garder cet exposé aussi court que possible.

II. Analyse

[3] À la suite d'une correspondance étendue entre la Commission et le plaignant, une date d'audience a été fixée au 16 septembre 2011. L'audience a été reportée à la demande du plaignant. Le 22 septembre 2011, la défenderesse a présenté une objection écrite à la compétence de la Commission à entendre la plainte.

[4] Le plaignant a répondu à l'objection écrite de la défenderesse le 14 octobre 2011. La défenderesse a présenté sa réplique écrite le 10 novembre 2011.

[5] Tel qu'il a été précisé par la Commission dans *Gaskin c. Agence du revenu du Canada*, 2008 CRTFP 96, il est possible de trancher les questions préliminaires à la lumière de la preuve au dossier sans tenir d'audience. Selon l'alinéa 240c) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « Loi »), édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, les dispositions de la *Loi* s'appliquent à une plainte déposée auprès de la Commission. Par ailleurs, selon l'article 421 de la *Loi* : « La Commission peut trancher toute affaire ou question dont elle est saisie sans tenir d'audience. »

[6] À l'appui de son objection à la compétence de la Commission, la défenderesse a invité la Commission à se pencher sur les deux questions suivantes :

[Traduction]

[...]

1. *Est-ce que la CRTFP devrait rejeter la plainte sans tenir d'audience au motif que les éléments essentiels d'une plainte déposée en vertu de l'article 133 du Code ne sont pas présents dans la plainte de M. Babb?*
2. *Est-ce que la CRTFP n'a pas compétence pour instruire cette plainte parce qu'elle est hors délai?*

[...]

[7] Dans le cadre de l'examen d'une plainte déposée par un plaignant en vertu de l'article 133 du *Code*, la Commission a tenté de déterminer si [...] « [l']employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'article 147 [...] »

[8] En vertu de l'article 147 du *Code*, il est interdit à l'employeur d'exercer des représailles à l'endroit d'un employé. L'article se lit comme suit :

147. Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre — ou menacer de prendre — des mesures disciplinaires contre lui parce que :

- a) *soit il a témoigné — ou est sur le point de le faire — dans une poursuite intentée ou une enquête tenue sous le régime de la présente partie;*
- b) *soit il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la présente partie un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail;*
- c) *soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.*

[9] Par ailleurs, le plaignant a disposé d'un délai de 90 jours pour déposer sa plainte conformément aux dispositions du paragraphe 133(2) du *Code*, lequel se lit comme suit :

133. (2) La plainte est adressée au Conseil dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date où le plaignant a eu connaissance — ou, selon le Conseil, aurait dû avoir connaissance — de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu.

Tel qu'il a été souligné par la défenderesse dans ses arguments écrits, les délais impartis sont obligatoires et aucune instance ne dispose du pouvoir de les proroger (*Larocque c. Conseil du Trésor (ministère de la Santé)*, 2010 CRTFP 94). Ainsi, ma compétence pour entendre cette plainte se limite à l'examen des actes de la défenderesse qui contreviendraient à l'article 147 du *Code* et qui ont eu lieu, ou dont le plaignant a eu connaissance ou aurait dû avoir connaissance, dans les 90 jours précédant le 6 février 2009.

[10] Les actes de la défenderesse à l'origine de cette plainte sont décrits à la section 3 du formulaire de plainte déposé auprès de la Commission. Cette section est également l'endroit où l'on doit préciser la date à laquelle ces actes auraient été posés. À mon avis, la plainte écrite doit exposer clairement les actes qui ont été posés et quand ils ont été posés. Ce n'est qu'une fois que cette information lui aura été fournie que la défenderesse pourra enquêter sur ces allégations et y répondre. Le plaignant ne peut faire des allégations qui n'ont aucun fondement factuel. Ce principe a notamment été énoncé dans *Gaskin*, au paragraphe 57 :

[57] On peut fort bien perdre de vue l'essentiel de la teneur de la plainte lorsqu'on examine les nombreuses allégations que le plaignant a faites à l'endroit de l'employeur et de fonctionnaires. Étant une partie qui se représente elle-même à la présente instance, le plaignant n'est pas tenu d'exprimer les motifs de sa plainte en termes précis et sans équivoque. Il lui incombe cependant d'exposer les motifs de sa plainte à la Commission avec suffisamment de clarté pour qu'elle puisse comprendre la nature de son cas et que la défenderesse puisse savoir contre quelles allégations elle doit se défendre.

[11] Parmi les actes allégués par le plaignant lequel pourrait vraisemblablement constituer une contravention à l'article 147 du *Code*? L'acte reproché a-t-il été posé, et le plaignant en a-t-il eu connaissance, dans les 90 jours précédant le dépôt de la plainte? Si la réponse à ces deux questions est affirmative, alors j'ai compétence pour entendre la plainte. Dans le cas contraire, je n'ai pas compétence.

[12] Quel est l'acte faisant l'objet de la plainte?

[13] À la première phrase de la section 3 du formulaire de plainte, le plaignant a indiqué ce qui suit : [traduction] « Des employés de l'Agence du revenu du Canada (ARC) ont pris à mon égard des mesures contraires à l'article 147 du *Code canadien du travail*. » Rien dans cette affirmation n'indique à quel endroit ni quand ces actes ont

été effectués; il s'agit tout de même d'une allégation selon laquelle des mesures auraient été prises en violation de l'article 147 du *Code*. Au même paragraphe, les deux prochaines phrases amplifient les propos de la première, précisant que ces mesures étaient délibérées, systémiques et semblables à des mesures qui ont été prises contre d'autres personnes. Toutefois, aucune de ces phrases ne comporte quelque indication que ce soit nous indiquant la nature de ces actes et quand ils auraient eu lieu.

[14] Le plaignant a indiqué au paragraphe 2 de la section 3 de la plainte que ses droits avaient été violés. Néanmoins, il n'a pas fait référence à une violation en particulier de l'article 147 du *Code*. À mon avis, cette affirmation est trop vague pour constituer une allégation valable d'une quelconque violation de l'article 147.

[15] Le paragraphe 3 de la partie 3 de la plainte semble faire état d'un sentiment de frustration lié à la collecte d'information; on n'y retrouve toujours pas d'indication d'une violation de l'article 147 du *Code*.

[16] Plusieurs individus ont été nommés au paragraphe 4 de la section 3 de la plainte relativement à une affirmation très vague qui n'allègue aucune violation de l'article 147. Il n'y est pas question de quelque acte de la défenderesse pouvant vraisemblablement constituer une violation de l'article 147.

[17] Enfin, le dernier paragraphe de la partie 3 de la plainte est également très vague. On y retrouve une affirmation selon laquelle [traduction] « [...] des mesures aient délibérément été prises contre moi et d'autres personnes en violation de nos droits. » Quelles sont ces mesures, et quand ont-elles été prises? Il n'y a aucune piste de réponse à l'une ou l'autre de ces questions.

[18] Le premier argument de la défenderesse contestant la compétence de la Commission était que [traduction] « [...] les éléments essentiels d'une plainte déposée en vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail* ne sont pas présents [...] ». Si les seuls détails devant moi étaient ceux fournis dans la plainte elle-même, je trouverais l'argumentation de la défenderesse convaincante. Or, le plaignant a présenté des éléments supplémentaires dans le but d'étayer sa plainte; la réplique du plaignant à l'objection de la défenderesse contenait des précisions à l'appui de sa plainte.

[19] Ainsi, on peut lire au paragraphe 8 de la réplique du plaignant :

[Traduction]

[...]

8. *La preuve de M. Babb comprendra son témoignage ainsi que celui d'autres témoins, décrivant un modèle de comportement de la part de l'employeur. Chaque plainte de M. Babb portant sur des questions de santé et de sécurité, et chaque refus de travailler de sa part, amenaient des réponses particulières de la part de l'employeur. Ce n'est qu'au fil du temps qu'il s'est aperçu du modèle de ces réponses et que l'orientation de celles-ci a attiré son attention, soit qu'elles violaient ses droits en matière d'emploi, en particulier, mais pas exclusivement, et ses droits en vertu du Code canadien du travail; qu'elles compromettaient l'accès aux avantages sociaux liés à son emploi, à des soins médicaux appropriés et en temps opportun, à tout processus de retour au travail, lui occasionnant d'autres problèmes de santé, et ce, dans le but de mettre fin à son emploi. Ce n'est qu'au cours des mois précédant le dépôt de sa plainte qu'il était devenu apparent à M. Babb que l'employeur avait délibérément et systématiquement pris des mesures visant à l'écartier de son milieu de travail et à le garder à l'écart de son milieu de travail dans le but de le licencier.*

[...]

[20] Il m'apparaît que la conviction du plaignant que la défenderesse allait le licencier est au cœur de cette affaire. Ce constat est renforcé par l'affirmation du plaignant faite au paragraphe 12 de sa réplique, laquelle se lit comme suit :

[Traduction]

[...]

12. *En particulier, nous notons que la législation semble vouloir dire que l'obligation de déposer une plainte commence à partir du moment où l'employé a eu connaissance ou aurait dû avoir connaissance de l'acte ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte. Il est soumis que le délai prévu à l'article 133 commence non pas à partir de la date où le plaignant s'est initialement prévalu de ses droits en vertu des dispositions du Code sur la santé et la sécurité, mais plutôt à partir de la date à laquelle il a eu connaissance du fait que l'employeur exerce des représailles qui sont interdites aux termes de l'article 147. Dans le cas de M. Babb, il a eu connaissance des circonstances visant à faciliter son licenciement, et a alors compris que l'employeur cherchait à le licencier, par le biais de renseignements qui sont venus à son attention durant la période de 90 jours précédant le dépôt de sa plainte (sans compter sa plainte déposée en vertu de l'article 133 datée du 24 novembre 2006 et les mesures prises par la suite). Cette connaissance était fondée sur un modèle de mesures prises par l'employeur, et à un complément d'information qui a été porté à son attention, peu avant le dépôt*

de sa plainte. Nous sommes d'avis que cette affaire s'inscrit clairement dans la compétence de la Commission.

[...]

Bien que les craintes de licenciement du plaignant se soient avérées justes, elles ne peuvent faire l'objet de la présente plainte aux termes de l'article 133 du *Code*, puisqu'il n'a été licencié qu'après le dépôt de sa plainte. De plus, son licenciement fait l'objet d'une contestation dans le cadre d'une autre procédure.

[21] Dans sa réplique, le plaignant a affirmé ce qui suit, aux paragraphes 19 et 20 :

[Traduction]

[...]

19. Si la Commission devait décider de ne pas donner suite à l'exception déclinatoire, comme nous le suggérons, nous soumettons alors au nom de M. Babb qu'il existe des motifs suffisants dans les précisions préliminaires formulées dans sa plainte permettant d'établir qu'il y a clairement eu violation de ses droits en vertu du Code.

20. Dans une lettre datée du 30 août 2011, les avocats de David Babb ont relevé les éléments suivants témoignant des représailles envers M. Babb, lequel allègue une violation de ses droits en vertu du Code :

M. Babb a été menacé de sanctions disciplinaires après avoir identifié des lacunes dans le compte rendu des réunions du Comité de santé et sécurité au travail.

L'employeur a refusé de donner suite aux préoccupations de M. Babb et d'autres employés visant la qualité de l'air intérieur en lien avec la santé et la sécurité au travail.

RHDSC a refusé de se pencher sur les questions soulevées relativement à la qualité de l'air intérieur.

L'employeur a refusé d'enquêter comme il se doit sur les questions de santé et de sécurité, provoquant d'autres problèmes de santé pour M. Babb et sa cessation de travail par la suite.

L'employeur a refusé de fournir des mesures d'adaptation à M. Babb afin que celui-ci puisse retourner au travail et gagner de nouveau sa vie. Le refus de l'employeur a ultimement mené au licenciement de M. Babb.

Je traiterai chacune de ces allégations de [traduction] « représailles envers M. Babb ». Au préalable, il est indiqué dans l'objection écrite de la défenderesse relative à la compétence que le plaignant était en congé de maladie depuis mars 2007, avec ou sans solde, et ce, jusqu'à son licenciement le 13 avril 2010.

[22] La première allégation de violation prétendue des droits du plaignant se lit comme suit : [traduction] « M. Babb a été menacé de sanctions disciplinaires par l'employeur après avoir identifié des lacunes dans le compte rendu des réunions du Comité de santé et sécurité au travail. » Puisque cette question pourrait vraisemblablement constituer une mesure interdite en vertu de l'article 147 du *Code*, la défenderesse a demandé des précisions auprès de la représentante du plaignant. La réponse de la représentante du plaignant comportait l'énumération d'une série d'événements qui auraient eu lieu entre 2004 et 2009. La plupart de ces événements sont hors délai, la plainte ayant été déposée en 2009. Tout incident relaté qui se serait produit en 2008 ou en 2009, notamment [traduction] « [...] avoir refusé de collaborer et de fournir des renseignements au sujet d'information se rapportant à un danger potentiel [...] », [traduction] « [...] avoir sciemment et délibérément fourni des renseignements erronés à la CSPAAAT [...] » et [traduction] « [...] avoir refusé de fournir une mesure d'adaptation à M. Babb [...] et refusé de reconnaître sa maladie [...] », ne peuvent être considérés comme des mesures contraires à l'article 147, et la Commission n'a pas compétence pour les instruire en l'occurrence.

[23] La deuxième allégation prétendue de représailles est la suivante : [traduction] « [...] l'employeur a refusé de donner suite aux préoccupations visant la qualité de l'air intérieur [...] ». Cette allégation ne s'inscrit pas dans les paramètres visés par l'article 147 du *Code*, puisqu'il ne s'agit pas d'un congédiement, d'une suspension, d'une mise à pied, d'une rétrogradation, d'une sanction pécuniaire ou autre pénalité, d'une perte de rémunération, ou d'une mesure disciplinaire ou menace de mesure disciplinaire. La Commission n'a pas compétence pour instruire une telle question dans le cadre d'une plainte déposée en vertu de l'article 133.

[24] Dans la même veine, la troisième allégation de représailles selon laquelle [traduction] « [...] RHDSC a refusé de se pencher sur les questions soulevées en ce qui avait trait à la qualité de l'air intérieur [...] » ne peut valablement s'inscrire dans les paramètres de l'article 147 du *Code*.

[25] La prochaine allégation de représailles : [traduction] « [...] [l']employeur a refusé d'enquêter comme il se doit sur les questions de santé et de sécurité, résultant en d'autres problèmes de santé pour M. Babb et sa cessation de travail par la suite [...] », ne pourrait valablement s'inscrire dans les paramètres de l'article 147 du *Code* et, de surcroît, l'acte décrit n'a pas eu lieu dans le délai prescrit de 90 jours, le plaignant ayant cessé de travailler en 2007.

[26] Selon la dernière allégation de représailles, l'employeur aurait refusé de fournir une mesure d'adaptation au plaignant, menant ultimement à son licenciement. Cette question a trait au licenciement du plaignant, qui fait l'objet d'une autre procédure.

[27] En ce qui concerne les représailles alléguées, rien ne me permet de conclure que je peux être saisi de ces questions.

[28] Dans sa réplique à l'objection de la défenderesse, le plaignant a fait référence également à des refus de travailler. Il y est précisé ce qui suit : [traduction] « [...] il est soumis qu'à l'occasion des refus de travailler, il incombait à l'employeur d'établir que ses actions subséquentes n'étaient pas liées à des représailles envers le fonctionnaire [...]. » Ici encore, puisque le plaignant a quitté son milieu de travail en 2007 et que sa plainte a été déposée le 6 février 2009, cette allégation se situe à l'extérieur du délai de 90 jours prévu au paragraphe 1331(2) du *Code*. Je ne peux donc pas en être saisi.

[29] Le plaignant a déclaré ce qui suit au paragraphe 24 de sa réplique :

[Traduction]

24. De plus, ou subsidiairement, il est soumis que les allégations de M. Babb formulées dans la lettre de son avocate datée du 31 août 2011 et dans le courriel du 16 septembre 2011 constituent des mesures disciplinaires et/ou des sanctions pécuniaires pouvant constituer des violations du Code, à condition que M. Babb établisse en preuve un lien entre ses refus de travailler et les plaintes, et les mesures prises par l'employeur à cet égard.

La lettre était en réponse à la demande de précisions de la défenderesse. À la page 2 de cette lettre, l'avocate du plaignant a écrit que [traduction] « [...] M. Babb a soulevé les questions et les préoccupations suivantes auprès de l'employeur en matière de santé et

de sécurité. » La lettre énumère ensuite quelque 11 griefs présentés par le plaignant entre 2004 et 2007. Aucune de ces questions ne peut faire l'objet de la présente plainte, car elles ont toutes trait à des événements survenus bien au-delà du délai prescrit de 90 jours. La lettre énumère ensuite une série d'événements, sous le titre [traduction] « Événements et plaintes en lien avec le *Code canadien du travail* », qui se sont tous déroulés entre 2004 et 2007. Encore une fois, aucun de ces événements ne pourrait être considéré comme s'inscrivant à l'intérieur des délais impartis. Je relève également que l'une de ces questions avait déjà fait l'objet d'une plainte par le plaignant, et que celle-ci a été traitée et tranchée par la Commission. La prochaine énumération est inscrite sous une rubrique intitulée [traduction] « Questions de santé et de sécurité », se rapportant à diverses questions ayant trait à la santé et la sécurité au travail, et donc des questions qui ne pourraient pas valablement s'inscrire dans les paramètres de l'article 147 du *Code*. Qui plus est, tous ces événements se sont déroulés entre 2002 et 2007, donc bien au-delà du délai imparti de 90 jours. La prochaine rubrique de la lettre est intitulée [traduction] « Résultat/Représailles », et porte sur les menaces de sanctions disciplinaires envers le plaignant pour avoir soulevé des préoccupations au sujet du libellé du compte rendu des réunions du Comité de santé et sécurité au travail, et dont il a déjà été question dans le cadre de la présente décision.

[30] Le 16 septembre 2011, l'avocate du plaignant a envoyé un courriel à l'avocate de la défenderesse, lequel contenait une rubrique intitulée [traduction] « Babb - Précisions supplémentaires ». On y énumère divers événements qui se sont produits entre 2004 et 2010 (celui de 2010 étant le licenciement du plaignant qui a eu lieu en avril). Sachant que la plainte a été déposée le 6 février 2009 et que les événements couverts par cette plainte doivent avoir eu lieu dans les 90 jours précédant son dépôt, les événements qui se sont produits après le 6 février 2009 ne peuvent pas être couverts par la plainte. De plus, la plainte est hors délai en ce qui a trait à tout événement survenu avant 2008.

[31] Dans ce courriel du 16 septembre 2011, le premier élément qui peut être considéré comme s'inscrivant à l'intérieur du délai de 90 jours, se lit comme suit : [traduction] « [...] avoir refusé de collaborer et de fournir des renseignements quant à des dangers potentiels (2005, 2006, 2007, 2008, 2009) qui avaient été demandés par Dave afin de formuler des conseils au sujet de mesures d'adaptation [...] ». Comme je l'ai mentionné, bien que cet événement puisse être considéré comme ayant eu lieu à

l'intérieur du délai de 90 jours, cela ne constitue pas pour autant une violation de l'article 147 du *Code*. Cette affirmation ne contient aucun élément se rapportant à une mesure disciplinaire ou une sanction pécuniaire, et je n'ai donc pas compétence à cet égard. Il en va de même pour ce qui est de l'allégation voulant que l'employeur ait [traduction] « [...] sciemment et délibérément fourni des renseignements erronés à la CSPAAT et la Sun Life afin d'empêcher M. Babb de recevoir des prestations [...]. » Je conclus que cela ne peut constituer une violation de l'article 147 du *Code*, puisqu'il ne s'agissait pas d'une mesure de nature disciplinaire.

[32] Le prochain élément figurant au courriel du 16 septembre 2011 se lit comme suit : [traduction] « [...] avoir refusé de fournir une mesure d'adaptation à M. Babb, malgré sa demande à cet égard, et refusé de reconnaître sa maladie (K Mawbey, J Thompson, 2008 - 2009) tel qu'il a été noté dans la lettre de mars 2009 [...] ». On y précise également que [traduction] « [...] le licenciement de M. Babb en dernier ressort en avril 2010 [...] ». La lettre du mois de mars est postérieure au dépôt de la présente plainte et le licenciement fait l'objet d'une autre procédure, tel qu'il a été mentionné plus tôt. Je n'ai pas compétence pour instruire ces questions.

[33] Malgré les diverses questions soulevées dans les lettres, les courriels et les arguments présentés, je n'en trouve pas qui pourraient valablement s'inscrire dans les paramètres de l'article 147 du *Code* et à l'intérieur de la période pertinente. Je me dois donc de conclure que je n'ai pas compétence pour instruire cette plainte.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante.)

III. Ordonnance

[35] L'objection de la défenderesse est accueillie.

[36] La plainte est rejetée.

Le 18 avril 2012.

Traduction de la CRTFP

**Joseph W. Potter,
commissaire**