

Date : 20160624

Dossiers : 566-02-10986 à 10993

Référence : 2016 CRTEFP 55

*Loi sur la Commission des relations
de travail et de l'emploi dans la
fonction publique et
Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans la fonction publique

ENTRE

SHELLEY WEPRUK

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère de la Santé)**

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(ministère de la Santé)**

employeur

Répertorié

Wepruk c. Conseil du Trésor et administrateur général (ministère de la Santé)

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

Devant : Steven B. Katkin, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Charles Gordon et Patricia A. Deol, avocats

Pour l'employeur : Richard E. Fader, avocat

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 19 janvier, le 26 février et le 11 mars 2016.
(Traduction de la CRTEFP)

I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

[1] Shelley Wepruk, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire »), était employée en tant que spécialiste de l'intégrité frontalière au ministère de la Santé (l'« employeur »), située à Burnaby, en Colombie-Britannique. La convention collective applicable est celle de l'unité de négociation Sciences appliquées et examen des brevets, conclue entre le Conseil du Trésor et l'agent négociateur de la fonctionnaire, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (le « syndicat »). La convention collective est venue à échéance le 30 septembre 2014. La fonctionnaire a présenté huit griefs, qui seront résumés dans la prochaine section de la présente décision.

[2] À la demande des parties, j'ai accepté de rendre une décision provisoire dans une tentative de traiter les questions de compétence soulevées par l'employeur à l'égard de plusieurs des griefs.

[3] Le 1^{er} novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365) a été proclamée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « Commission ») qui remplace la Commission des relations de travail dans la fonction publique (l'« ancienne Commission ») et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). Conformément à l'article 393 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une procédure entamée aux termes de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2 de la *LRTFP*) avant le 1^{er} novembre 2014 doit se poursuivre conformément à la *LRTFP*, dans sa version modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

II. Résumés du contexte factuel

[4] À l'automne 2013, l'employeur a constaté une tendance relativement aux absences de la fonctionnaire les jeudis. Il a également découvert un document de la

Simon Fraser University (la « SFU »), située à Burnaby, qui indiquait qu'un certain cours y était offert les jeudis. C'est alors que l'employeur a commencé à soupçonner que la fonctionnaire utilisait frauduleusement différents types de congés payés pour justifier ses absences alors qu'elle suivait des cours à l'université pendant les heures de travail. L'employeur a ensuite appris qu'un autre employé, Albert Tsou, avait vu la fonctionnaire sur le campus de la SFU.

[5] La fonctionnaire a appris que M. Tsou avait rapporté à la direction ce qu'il avait vu. Elle l'a appelé sur son téléphone cellulaire personnel pour lui dire qu'il la rendait nerveuse. Après cette discussion, elle l'a rencontré dans une salle de conférence et l'a informé qu'elle considérait ses actions comme de l'intimidation. Il a signalé cet incident à l'employeur et, en février 2014, la fonctionnaire a été convoquée à une réunion pour discuter de son interaction avec M. Tsou et de ses absences les jeudis. Pendant cette rencontre, l'employeur a menacé de communiquer avec la SFU afin d'accéder aux dossiers d'étudiante de la fonctionnaire, mais il ne l'a pas fait et a confirmé ultérieurement à la fonctionnaire qu'il ne le ferait pas. La fonctionnaire a présenté un grief contestant l'accès de l'employeur à ses dossiers universitaires (dossier de la CRTEFP 566-02-10986), qualifiant la menace de harcèlement, d'intimidation et de manquement aux politiques et lignes directrices, y compris la *Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement* du Conseil du Trésor.

[6] En décembre 2013, l'oncle de la fonctionnaire est décédé et la demande de congé de deuil de la fonctionnaire a été refusée au motif que les oncles ne faisaient pas partie de la catégorie des membres de la famille visés par un tel congé. La fonctionnaire a présenté un grief contestant ce refus (dossier de la CRTEFP 566-02-10987).

[7] En juin 2014, une rencontre a eu lieu avec la fonctionnaire afin de discuter de deux journées de congés de maladie qu'elle avait demandés en avril 2014. Elle n'avait pas présenté de certificat médical pour ces deux jours, malgré une directive écrite antérieure remontant à l'automne 2013 voulant qu'elle présente un certificat médical pour toutes les demandes futures de congé de maladie. On lui a remis une lettre de réprimande pour insubordination (pour avoir omis de respecter une directive claire) et son congé a été converti en congé non payé; elle a présenté un grief contre la lettre de

réprimande (dossier de la CRTEFP 566-02-10988) et contre le harcèlement allégué dont elle faisait l'objet (dossier de la CRTEFP 566-02-10989).

[8] Le 16 juin 2014, les enseignants en Colombie-Britannique ont participé à une grève/journée pédagogique très publicisée, et la fonctionnaire a demandé un congé pour obligations familiales. L'employeur a refusé au motif que cette journée avait été publicisée à l'avance et qu'elle aurait pu prendre d'autres arrangements. Elle a présenté un grief contestant ce refus, alléguant qu'il faisait partie d'une tendance de harcèlement (dossier de la CRTEFP 566-02-10992).

[9] La fonctionnaire a présenté un grief contestant une lettre de réprimande qui lui a été remise le 26 juin 2014, pour son comportement à l'égard de M. Tsou dans le cadre d'une autre interaction au travail, et contestant le fait qu'elle a été obligée de suivre une formation obligatoire sur la résolution des conflits dans le cadre de la mesure disciplinaire imposée (dossier de la CRTEFP 566-02-10991).

[10] Le 3 juillet 2014, la fonctionnaire a été suspendue sans rémunération pour une période indéterminée en attendant les conclusions d'une enquête relativement à une menace qu'elle aurait formulée contre la direction dans un courriel qu'elle a envoyé au syndicat. Il semble que le syndicat ait communiqué avec la Gendarmerie royale du Canada (GRC), qui a ensuite communiqué avec l'employeur. Un grief a été présenté contestant la suspension (dossier de la CRTEFP 566-02-10990).

[11] À la suite de l'enquête de l'employeur, le 9 octobre 2014, la fonctionnaire a été licenciée rétroactivement à la date de la suspension pour une période indéterminée, en raison du courriel qu'elle a rédigé à l'attention de son syndicat dans lequel elle a prétendument proféré des menaces de violence contre un membre de la direction. Elle a présenté un grief contestant son licenciement (dossier de la CRTEFP 566-02-10993).

[12] Sur les huit griefs présentés par la fonctionnaire, l'employeur ne conteste pas le caractère arbitral des griefs aux dossiers 566-02-10987 (à propos du congé de deuil), 566-02-10992 (à propos du congé pour obligations familiales) et 566-02-10993 (à propos du licenciement).

[13] Je me pencherai maintenant sur les questions concernant les autres griefs.

III. Résumé de l'argumentation et analyse

A. Grief 566-02-10986

[14] Ce grief a été présenté le 21 février 2014, à la suite d'une réunion de recherche de faits qui a eu lieu le 12 février 2014, pendant laquelle l'employeur a informé la fonctionnaire qu'il communiquerait avec la SFU sans son consentement en vue d'obtenir ses dossiers personnels et d'étudiante. La fonctionnaire a formulé des allégations d'intimidation et de harcèlement contre l'employeur.

[15] La réunion a été convoquée afin d'enquêter sur deux allégations. Selon la première allégation, la fonctionnaire se serait comportée de façon inappropriée à l'égard d'un collègue (M. Tsou). L'enquête avait ensuite pour but de réexaminer les absences du travail de la fonctionnaire pendant quatre jeudis, entre septembre et novembre 2013, et, par conséquent, son admissibilité au congé ces jours-là. L'employeur a allégué avoir appris que la fonctionnaire avait été aperçue sur le campus de la SFU pendant les heures de travail, et ce, malgré le fait qu'elle était absente du travail pour une panoplie de motifs au cours de cette période, soit congé de maladie avec certificat médical, congé de maladie sans certificat médical, congé pour obligations familiales et congé pour rendez-vous chez le médecin.

1. Argumentation

[16] Dans une lettre relativement détaillée de plus de trois pages envoyée à l'employeur huit jours après la réunion de recherche des faits et un jour avant le dépôt du grief, le syndicat s'est opposé à la réunion pour un certain nombre de motifs, notamment une allégation d'atteinte à la vie privée liée à la menace de communiquer avec la SFU. Même si la lettre comportait plusieurs allégations, notamment que l'employeur a agi de manière inappropriée et qu'il a dirigé la réunion avec partialité, le terme [traduction] « harcèlement » ou les articles 1 ou 25 de la convention collective, n'y figurent pas.

[17] Dans le premier paragraphe du grief, la fonctionnaire a souligné qu'elle présentait un grief pour contester la [traduction] « [...] déclaration inappropriée et inadéquate selon laquelle l'employeur communiquerait avec la SFU [...] » sans son

consentement. Dans le deuxième paragraphe, la fonctionnaire a souligné que le comportement représentait du harcèlement, de l'intimidation et une violation des politiques et des lignes directrices. Le troisième paragraphe abordait la question de la violation des droits à la vie privée de la fonctionnaire.

[18] L'employeur a répondu à la lettre le 27 mars 2014. Entre autres choses, il a déclaré qu'il ne communiquerait pas avec la SFU sans le consentement de la fonctionnaire. À la fin de la lettre, l'employeur a effectivement utilisé le terme harcèlement lorsqu'il a affirmé que la fonctionnaire avait retiré l'affirmation qu'elle avait formulée lors de la réunion de recherche de faits, soit qu'elle avait présenté une plainte de harcèlement officielle en janvier 2014. L'employeur a informé le syndicat que de telles allégations étaient graves et que, selon lui, les commentaires de la fonctionnaire étaient malveillants, vexatoires et constituaient un grave manque de jugement.

[19] Le syndicat a répondu à cette lettre le 16 mai 2014, en abordant plusieurs questions. La seule référence au harcèlement figure dans la section intitulée [traduction] « Rencontre de Mme Wepruk avec M. Mori le 9 janvier 2014 ». Le syndicat a nié que la fonctionnaire avait allégué qu'elle avait présenté une plainte de harcèlement officielle ou qu'elle avait fait quoi que ce soit pour retirer ses déclarations de janvier 2014.

[20] Dans sa réponse au grief datée du 25 février 2015, l'employeur a fait valoir que puisqu'il avait décidé de ne pas communiquer avec la SFU, le grief était théorique.

[21] Le grief a été renvoyé à l'arbitrage le 2 avril 2015. Dans la section du formulaire de renvoi où il faut indiquer la disposition de la convention collective ou la décision arbitrale qui fait l'objet du grief, le syndicat a indiqué seulement [traduction] « Convention collective et Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement ».

[22] Le 3 juin 2015, l'employeur a présenté une objection quant à la compétence de la Commission pour entendre ce grief. Il a allégué que bien que le grief ait été renvoyé à l'arbitrage en tant que grief lié à l'interprétation d'une convention collective, aucune disposition de la convention collective n'y est citée. Dans sa lettre datée du 20 février 2014, présentant ses objections à la menace de l'employeur de

communiquer avec la SFU, la fonctionnaire n'a cité aucune disposition de la convention collective, uniquement des lois en matière de protection des renseignements personnels.

[23] Dans une lettre datée du 25 juin 2015, envoyée en réponse à l'objection de l'employeur, le syndicat a fait valoir que les clauses 1.01 et 1.02 de la convention collective constituaient le fondement du grief.

[24] La fonctionnaire a également fait valoir que ce grief était lié à d'autres griefs qu'elle avait présentés et auxquels l'employeur ne s'était pas opposé. Elle a allégué que ces griefs relevaient du même contexte que ce grief. Elle a fait référence au grief de harcèlement (dossier 566-02-10989) et a souligné que le grief en l'espèce faisait partie de la tendance contestée dans ce grief.

[25] Dans ses arguments écrits datés du 19 janvier 2016, l'employeur a fait valoir qu'aucune allégation relative à une mesure disciplinaire déguisée ni aucun renvoi à la convention collective ne figuraient dans le grief. Il a cité *Chamberlain c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2013 CRTFP 115, relativement à la proposition voulant qu'à défaut de soulever une question expressément prévue à l'art. 209 de la *LRTFP*, la Commission n'a pas compétence pour trancher le grief. Étant donné qu'aucune question relative à une mesure disciplinaire ou à l'interprétation de la convention collective n'est formulée dans le grief, la Commission n'a pas compétence. Il a également fait valoir que toute tentative d'inclure de telles allégations à cette étape constitue une contravention des principes établis dans *Burchill c. Canada (Procureur général)*, [1980] A.C.F. n° 97 (QL), *Boudreau c. Canada (Procureur général)*, 2011 CF 868 et *Mutart c. Canada (Procureur général)*, 2014 CF 540. L'employeur a aussi souligné que, bien que le harcèlement sexuel soit interdit par l'article 43 de la convention collective, le harcèlement personnel n'y figure pas. Il a ajouté que la fonctionnaire aurait pu demander le contrôle judiciaire de cette décision. Toutefois, elle ne l'a pas fait et, par conséquent, elle ne devrait pas pouvoir présenter une preuve contradictoire sous le couvert du contexte dans son grief contestant son licenciement.

[26] Selon les arguments écrits de la fonctionnaire du 26 février 2016, l'employeur a mal qualifié son grief et il s'agit en fait d'un grief de harcèlement. Elle a affirmé que

Burchill ne s'appliquait pas, car l'employeur a toujours su clairement quelle était la nature du grief; le formulaire de grief l'indiquait clairement, tout comme la correspondance entre les parties (le syndicat renvoie effectivement à la correspondance envoyée après la présentation du grief, mais la présente comme si elle avait été échangée avant la présentation du grief).

[27] En conséquence, étant donné que le grief comprend une allégation de harcèlement et qu'il en est question à l'article 25 de la convention collective, il est également admissible à l'arbitrage en tant que grief d'interprétation de la convention collective. Même si la fonctionnaire reconnaît que l'article 25 n'est pas expressément mentionné dans le grief, cela n'était pas nécessaire, car sa nature et son objet étaient clairs pour l'employeur (voir *McMullen c. Agence du revenu du Canada*, 2013 CRTFP 64).

[28] Dans sa réplique, l'employeur a indiqué que la fonctionnaire soulevait la question de l'article 25 de la convention collective pour la première fois, qu'il n'en était pas question dans le grief et que cette question n'avait pas été débattue pendant la procédure de règlement des griefs (voir *Burchill*). Le grief ne contient aucune allégation relativement à une contravention quelconque à la convention collective ou à une mesure disciplinaire et, par conséquent, n'est pas visé par l'art. 209 de la *LRTFP*.

2. Analyse

[29] Tout d'abord, je souligne que la question selon laquelle ce grief, ainsi que son contexte, soit lié à d'autres griefs admissibles à l'arbitrage, ne répond pas à la position de l'employeur voulant qu'il ne soit pas admissible à l'arbitrage. L'argument relatif au contexte sera abordé plus loin dans la présente décision.

[30] Les autres questions soulevées concernent l'atteinte à la vie privée, des allégations selon lesquelles le comportement de l'employeur lors de la réunion de recherche de faits constituait du harcèlement, en violation de la politique du Conseil du Trésor, et des allégations d'intimidation.

[31] Dans sa lettre datée du 25 juin 2015, le syndicat a fait valoir que le grief était fondé sur l'article 1 de la convention collective, qui est libellé comme suit :

Article 1

Objet de la convention

1.01 La présente convention a pour objet le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, les employés et l'Institut, l'établissement de certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employés assujettis à la présente convention.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Canada, d'appliquer des normes professionnelles et de favoriser le bien-être des employés et l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports pratiques et efficaces à tous les niveaux de la fonction publique auxquels appartiennent les fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation.

[32] La jurisprudence de l'ancienne Commission et de la Cour fédérale a uniformément soutenu que l'article 1 et les clauses qui y sont comparables ne confèrent pas de droits fondamentaux aux employés. Dans *Forster c. Agence du revenu du Canada*, 2006 CRTFP 72, au paragraphe 25, l'arbitre de grief a souligné que les parties avaient convenu que la disposition de la convention collective applicable, qui était similaire à celle en l'espèce, ne créait pas de droits fondamentaux, et il a conclu que la fonctionnaire dans cette affaire ne pouvait pas s'appuyer sur cette disposition pour faire valoir un droit de refuser du travail non sécuritaire.

[33] Dans *Canada (Procureur général) c. Lâm*, 2008 CF 874 (« Lâm »), la Cour fédérale, à l'égard desquelles je suis lié, énonçait clairement ce qui suit au paragraphe 28 : « [l]'article 1 de la convention collective est une clause générale, une introduction ou un avant-propos qui ne confère aucun droit substantif aux employés ». Dans *Lâm c. Conseil du Trésor (ministère de la Santé)*, 2007 CRTFP 69, l'arbitre de grief a accepté l'argument du fonctionnaire voulant que la politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement s'inscrivait dans la portée des objectifs de l'article 1 de la convention collective en cause, une conclusion que la Cour fédérale a rejetée sans équivoque.

[34] Dans des affaires portant sur des dispositions similaires, *Lâm* a été appliquée par les arbitres de grief dans *Swan et McDowell c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 73, et *Mackwood c. Conseil national de recherches du Canada*, 2011 CRTFP 24.

[35] Même si l'article 1 de la convention collective avait été soulevé dans le grief, ce qui n'a pas été le cas, des droits fondamentaux n'auraient pas été accordés à la fonctionnaire. Par conséquent, je rejette cet élément de son argumentation.

[36] En ce qui a trait à la question relative à la vie privée, la fonctionnaire n'a cité aucun article de la convention collective qui aurait pu s'appliquer à ce qu'elle a qualifié de menace de l'employeur, elle n'a pas non plus allégué une mesure disciplinaire pendant la procédure de règlement des griefs. En outre, je suis d'accord avec l'employeur que cette question est théorique, car il n'a pas donné suite à sa [traduction] « menace » de communiquer avec la SFU. L'employeur a abandonné la mesure proposée.

[37] Finalement, je me penche sur l'allégation du syndicat voulant que le grief soit admissible à l'arbitrage en vertu de l'article 25 de la convention collective, étant donné qu'il porte sur le harcèlement. Même si le grief mentionne clairement le harcèlement, il ne comprend aucun renvoi à l'article 25, qui est libellé comme suit :

Article 25

Hygiène et sécurité

25.01 *L'Employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employés. L'Employeur fera bon accueil aux suggestions faites par l'Institut à ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre la procédure et les techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident et de maladie professionnels.*

[38] Bien que le syndicat ait admis qu'il s'agissait de la première fois que l'article 25 de la convention collective était soulevé directement, il a allégué que la teneur des communications qu'il a eues avec l'employeur faisait en sorte qu'il était clair que le harcèlement était un enjeu dans ce grief. Même s'il est vrai, comme l'a fait valoir

l'employeur, que le grief ne mentionne pas directement l'article 25, j'accepte la prétention du syndicat selon laquelle il n'est pas toujours nécessaire renvoyer à une disposition particulière de la convention collective, dans la mesure où, d'après le libellé du grief, on peut raisonnablement s'attendre à ce que l'employeur comprenne qu'une disposition particulière de la convention collective est en cause. Par exemple, dans un grief portant sur des allégations selon lesquelles les heures supplémentaires n'ont pas été réparties de façon appropriée, il n'est pas nécessaire de mentionner la disposition de la convention collective concernant l'attribution des heures supplémentaires, car on peut raisonnablement s'attendre à ce que l'employeur comprenne, d'après le libellé du grief, quelle disposition de la convention collective est en cause.

[39] Même si je suis d'accord avec l'allégation du syndicat selon laquelle l'employeur aurait pu déduire que le harcèlement était une préoccupation en ce qui concerne la fonctionnaire et Mme Shelley, je suis arrivé à la conclusion que l'employeur ne pouvait pas raisonnablement avoir compris que l'article 25 de la convention collective qui, à première vue, porte sur la santé et la sécurité au travail, était en cause. La question du harcèlement personnel ne ressort pas du libellé du grief d'une façon que l'employeur aurait dû savoir qu'il était en cause, et ce, même si le syndicat n'a jamais abordé la question directement. En conséquence, le fait que le syndicat ait reconnu que l'article 25 de la convention collective a été soulevé pour la première fois dans le cadre de l'échange des arguments relatifs à la compétence constitue une contravention de la règle énoncée dans *Burchill*.

[40] Je conclus que ce grief n'est pas admissible à l'arbitrage au motif des articles 1 ou 25 de la convention collective. Comme j'y ai fait allusion plus tôt dans la présente décision, il reste à aborder l'objection de l'employeur relativement au dépôt, par la fonctionnaire, d'une [traduction] « preuve contradictoire sous le couvert du contexte », que je trancherai plus tard dans la présente décision, car cette question s'applique à plusieurs des griefs.

B. Grief 566-02-10988

[41] La question à trancher dans ce grief porte sur une lettre de réprimande qui a été émise parce que la fonctionnaire n'a pas présenté de certificat médical pour justifier deux journées de congé de maladie, conformément à des directives émises

antérieurement.

[42] Le grief a été présenté le 25 juin 2014, à la suite d'une réunion qui a eu lieu le 20 juin 2014. Après cette réunion, l'employeur a décidé de consigner les 8 et 9 avril, soit les journées de congé de la fonctionnaire, comme des congés non autorisés et d'émettre une lettre de réprimande à la fonctionnaire.

[43] Selon la lettre de réprimande de l'employeur, datée du même jour que la réunion, en octobre 2013, la fonctionnaire a été informée qu'elle devait présenter un certificat médical pour justifier toutes ses demandes de congé (aucune date de fin n'a été indiquée relativement à cet ordre). La lettre mentionnait également qu'à la réunion, la fonctionnaire n'avait pas été en mesure d'expliquer de façon satisfaisante pourquoi elle n'avait pas respecté cette directive dans le cadre de ses demandes de congé, en avril 2014. L'employeur a conclu qu'il s'agissait d'insubordination.

[44] Selon le rapport disciplinaire (onglet 8 du recueil de pièces de l'employeur), la fonctionnaire a affirmé qu'elle n'avait pas vu un médecin à propos de ses absences et que, selon sa compréhension, la nécessité de présenter un certificat médical prenait fin à la fin de l'exercice, car cette date coïncidait avec la fin de l'affectation de son superviseur intérimaire. Selon le rapport, elle avait reçu un courriel le 20 mars 2014 (c'est-à-dire avant ses journées de congé), l'informant de la prorogation de l'affectation intérimaire de son superviseur jusqu'au 30 juin 2014. La fonctionnaire a effectivement présenté un certificat médical daté du 7 mai 2014, indiquant qu'elle s'était absentée les 8 et 9 avril en raison d'une maladie. Elle a informé son employeur qu'elle avait obtenu ce certificat au moment de voir son médecin pour une autre raison.

[45] Selon la conclusion du rapport, la fonctionnaire avait reçu une directive claire qui était légale et qui n'avait jamais été modifiée ou annulée. La fonctionnaire avait démontré qu'elle comprenait la directive en fournissant des certificats médicaux en d'autres occasions; elle n'avait jamais contesté la directive ou dit qu'elle ne s'y conformerait pas. Elle s'est excusée pour le problème causé, mais l'employeur ne croyait pas qu'elle était réellement désolée. Il a souligné qu'il s'agissait d'un autre incident qui s'inscrivait dans un nombre croissant de comportements inappropriés. Sa conclusion était que son comportement démontrait une inconduite volontaire et, plus particulièrement, de l'insubordination. Dans sa réponse au grief, délivrée le

25 février 2015, l'employeur a conclu qu'il s'agissait d'insubordination, car la directive selon laquelle elle devait fournir des certificats médicaux pour toutes ses absences avait été par écrit.

1. Argumentation

[46] Le 3 juin 2015, l'employeur s'est opposé à la compétence de la Commission d'entendre et de trancher le grief, car ce dernier porte sur une réprimande écrite. À l'appui de sa position, il m'a renvoyé à *Lamarre c. Conseil du Trésor (Pêches et Océans)*, dossier de la CRTEFP 166-02-26902 (19960311), [1996] C.R.T.F.P.C. n° 20 (QL), et *Focker c. Agence du revenu Canada*, 2008 CRTEFP 7.

[47] Selon la lettre de la fonctionnaire, en date du 25 juin 2015, contrairement à l'allégation de l'employeur, le grief ne concernait pas une réprimande écrite. Elle a plutôt affirmé qu'il portait sur la décision de l'employeur de consigner son congé en tant qu'absence non autorisée et, par conséquent, sur l'imposition d'une sanction pécuniaire.

[48] Les arguments écrits de l'employeur, datés du 19 janvier 2016, renvoient aux affaires suivantes relativement à la proposition selon laquelle les réprimandes écrites ne sont pas admissibles à l'arbitrage en vertu de l'art. 209 de la *LRTFP : Canada (Procureur général) c. Lachapelle*, [1979] 1 C.F. 377; *Rajakaruna c. Conseil du Trésor (Revenu Canada, Impôt)*, dossier de la CRTEFP 166-02-23135 (19930414), [1993] C.R.T.F.P.C. n° 59 (QL); *Reasner c. Conseil du Trésor (Transport Canada)*, dossier de la CRTEFP 166-02-26260 (19950607), [1995] C.R.T.F.P.C. n° 51 (QL); *Bratrud c. Bureau du surintendant des institutions financières*, 2006 CRTEFP 63; *Parkolub et Hu c. Agence du revenu du Canada*, 2007 CRTEFP 64; *Focker, Canada (Procureur général) c. Robitaille*, 2011 CF 1218 (confirmé dans 2012 CAF 270); et *Bétournay c. Agence du revenu du Canada*, 2012 CRTEFP 128.

[49] Les arguments de la fonctionnaire en date du 26 février 2016 qualifient les actions de l'employeur comme une mesure disciplinaire ayant entraîné une sanction pécuniaire, car elle n'a pas été rémunérée pour les deux jours de congé de maladie. Elle a allégué qu'il s'agit de mauvaise foi de la part de l'employeur et que cela fait partie du harcèlement dont elle fait l'objet. Elle a de plus allégué que l'arbitre de grief devait

tenir compte de l'ensemble du contexte du grief (voir *McMullen*; et *Teti c. Administrateur général (ministère des Ressources humaines et Développement des compétences)*, 2013 CRTFP 112, confirmée dans 2014 CF 994) et, à titre d'exemple de la mauvaise foi de l'employeur, elle a signalé le fait que son certificat médical avait été rejeté avant que la sanction ne lui soit imposée. Selon le syndicat, puisque le but de l'employeur était de corriger l'insubordination, ses actions étaient de nature disciplinaire.

[50] Dans sa réplique, l'employeur a affirmé que la fonctionnaire avait ignoré la longue liste de cas pour lesquels il a été tranché que les réprimandes écrites n'étaient pas admissibles à l'arbitrage. La question consiste à déterminer s'il s'agit d'une affaire concernant une mesure disciplinaire ayant entraîné une sanction pécuniaire. La jurisprudence a toujours établi une distinction entre une perte financière et une sanction pécuniaire et, dans la présente affaire, la réprimande écrite était la sanction et le refus d'accorder le congé de maladie était l'application administrative de la convention collective et du principe de [traduction] « pas de travail, pas de rémunération ». La fonctionnaire aurait pu contester le refus du congé de maladie en vertu de la convention collective, mais elle ne l'a pas fait. L'allégation de mauvaise foi ne peut pas être utilisée pour camoufler un grief par ailleurs non admissible à l'arbitrage sous la notion de compétence, car les arbitres de grief n'ont pas le pouvoir indépendant de trancher tous les griefs. La compétence doit figurer à l'art. 209 de la *LRTFP* (voir *Chamberlain*). La fonctionnaire aurait pu soulever la question de la mauvaise foi devant la Cour fédérale, mais elle ne l'a pas fait.

2. Analyse

[51] L'argument de l'employeur selon lequel les réprimandes écrites sont exclues de la liste des mesures disciplinaires admissibles à l'arbitrage est inattaquable. Tout aussi inattaquable est sa prétention selon laquelle une perte financière sous la forme d'un congé de maladie refusé n'est pas automatiquement qualifiée comme une sanction pécuniaire. Toutefois, la fonctionnaire a aussi allégué que le refus de son congé était en fait une mesure disciplinaire (pécuniaire) déguisée, car elle était entachée de mauvaise foi. Relativement à cette question, elle a le droit de me présenter sa preuve. En conséquence, ce grief est admissible à l'arbitrage. Cependant, afin de conclure qu'il

y a eu sanction pécuniaire, il incombe à la fonctionnaire de démontrer que l'employeur était motivé par une intention disciplinaire lorsqu'il a qualifié son congé de maladie comme étant une absence non autorisée.

[52] En dernier lieu, le syndicat a soulevé la question du contexte une fois de plus, mais ma décision sur son admissibilité à l'arbitrage fait en sorte qu'il m'est inutile de me pencher sur cet argument.

C. Grief 566-02-10989

[53] Ce grief a été présenté le même jour que celui contestant le refus du congé de maladie. Il est libellé en termes très généraux et allègue simplement que la fonctionnaire a fait l'objet de harcèlement et d'intimidation de façon continue de la part de son employeur, en contravention avec l'article 25 (Hygiène et sécurité) de la convention collective, de la législation et des lignes directrices du Conseil du Trésor, notamment.

[54] Dans sa réponse au grief, l'employeur a indiqué que la fonctionnaire avait allégué que le milieu de travail était divisé et qu'il y avait un [traduction] « groupe bien vu » et un [traduction] « groupe mal vu ». Elle a allégué qu'elle avait l'impression qu'elle faisait partie du groupe mal vu et qu'elle avait été victime de représailles pour avoir présenté des griefs. Dans la réponse, l'employeur a fait valoir qu'elle n'avait pas réussi à motiver ses allégations, lesquelles ne relevaient pas de la définition de harcèlement du Conseil du Trésor.

1. Argumentation

[55] L'employeur a soulevé une objection préliminaire à la compétence de la Commission à l'égard de ce grief. Dans ses arguments écrits du 19 janvier 2016, il a affirmé que le renvoi à l'article 25 de la convention collective avait pour but de rendre ce grief admissible à l'arbitrage, car il porte sur le harcèlement personnel, un sujet qui n'est pas couvert par la convention collective. L'employeur a fait valoir que la fonctionnaire tentait de convertir l'article 25 (selon lequel l'employeur doit prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et la sécurité des employés) en une disposition sur le harcèlement personnel, alors qu'une telle disposition n'existe pas.

L'employeur a allégué que le libellé du grief révèle que son caractère véritable est le harcèlement personnel. Toute tentative de modifier le grief à cette étape contreviendrait à *Burchill*. L'employeur a fait valoir que, dans la mesure où le grief est effectivement lié à une question de santé et sécurité au travail, il existe une autre procédure aux fins de recours (Partie II du *Code canadien du travail* (L.R.C. 1985, ch. L-2; 12 « CCT »)) qui prévoit un code complet pour toutes les affaires en matière de santé et de sécurité.

[56] Les arguments écrits de la fonctionnaire, en date du 26 février 2016, indiquent que le grief est admissible à l'arbitrage, car il porte sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective et qu'il renvoie clairement à l'article 25 de la convention collective. Elle a également fait valoir que l'article 25 comprend la violence en milieu de travail, notamment le harcèlement. Voir *Canada (Procureur général) c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2015 CAF 273, qui a confirmé que la violence en milieu de travail en vertu du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, DORS/86-304, pris en vertu du CCT (RCSST), comprend le harcèlement. La fonctionnaire a souligné que, dans ses arguments, l'employeur était d'accord (à la page 6), car ce dernier a cité cette décision, mais dans un but différent (signalant que le CCT prévoit un tout autre système aux fins de recours).

[57] La fonctionnaire a fait valoir que les employeurs fédéraux sont responsables, en vertu du RCSST, d'assurer la santé et la sécurité au travail et que l'article 25 de la convention collective intègre cette notion dans la convention collective et confère des droits substantifs; voir *Galarneau c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2009 CRTFP 70. Le grief souligne clairement que son caractère véritable porte sur le harcèlement de la part de l'employeur, en violation du CCT et de la convention collective. La décision de la Cour d'appel fédérale indique clairement que la convention collective empêche l'employeur de s'adonner à du harcèlement au détriment de la santé de ses employés. Cette position est appuyée par la politique sur le harcèlement de l'employeur, qui fait expressément référence à la violence en milieu de travail et au CCT (articles 3.2 et 3.5), et qui comprend des renseignements sur les mesures raisonnables que l'employeur doit prendre en vertu de l'article 25 (voir *Galarneau*).

[58] En ce qui concerne *Burchill*, le syndicat a soutenu que la nature du grief était

claire depuis le début. Quant aux autres processus aux fins de recours, le syndicat a fait valoir qu'aucune question n'avait été soulevée en vertu du paragr. 208(2) de la *LRTEFP*, puisque la Commission en est proprement saisie en vertu de l'al. 209(1)a). En outre, le *CCT* ne prévoit aucune mesure de recours, car il n'aborde pas la question des dommages; voir *Galarneau*. De plus, le syndicat a mentionné la décision de la Commission dans *Perron c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2013 CRTFP 109, en ceci que le contrôle judiciaire n'est pas une autre procédure administrative au sens de l'art. 208, et conformément à *Teti*.

[59] Finalement, le syndicat a contesté la déclaration de l'employeur figurant à la page 9 de ses arguments du 19 janvier 2016, selon laquelle les rapports d'enquête et les notes d'information font partie de la décision, tout comme la réponse au grief au dernier palier et, par conséquent, ne peuvent être présentés en preuve. Selon le syndicat, la note de service interne de l'employeur ainsi que le rapport disciplinaire n'ont pas été communiqués à la fonctionnaire ni à lui-même au dernier palier de la procédure de règlement des griefs et que, en conséquence, ils ne font pas partie des décisions au dernier palier.

[60] Selon la réplique de l'employeur, bien que la fonctionnaire s'appuie sur la protection contre le harcèlement, comme il est prévu dans la convention collective, cette dernière porte uniquement sur le harcèlement sexuel. Il a ajouté que le harcèlement personnel n'était abordé que dans la politique de l'employeur. Comme l'ont souligné l'ancienne Commission et la Cour fédérale dans *Boudreau*, cette politique ne fait pas partie de la convention collective et, par conséquent, elle n'est pas admissible à l'arbitrage. Ajouter le harcèlement personnel à l'interprétation de l'article 25 modifierait la convention collective et, en conséquence, contreviendrait à l'art. 229 de la *LRTEFP*. La fonctionnaire tente de faire indirectement ce qu'elle ne peut faire directement. Citant une décision du Tribunal de santé et sécurité au travail Canada dans *Via Rail Canada c. Mulhern*, 2014 TSSTC 3, l'employeur a soutenu que le harcèlement et la violence n'étaient pas synonymes. Il a ajouté que même si une allégation de harcèlement peut appuyer une conclusion relative à la violence, l'allégation ne devient pas admissible à l'arbitrage de manière indépendante si l'on se fie à la disposition de la convention collective sur l'hygiène et la sécurité.

[61] L'employeur a affirmé qu'il s'agissait de la première fois que la fonctionnaire laissait entendre que la nature du grief relève du harcèlement, et ce, dans une tentative de le rendre admissible à l'arbitrage. Il a ajouté qu'elle aurait dû avoir recours à une autre procédure administrative aux fins de réparation. Même si le recours possible n'est pas équivalent à ce qu'elle pourrait obtenir auprès d'un arbitre de grief, la Cour d'appel fédérale, dans *Canada (Procureur général) c. Boutilier*, 1999 CanLII 9397 (CAF), souligne qu'il n'est pas nécessaire qu'il soit équivalent, dans la mesure où il traite de l'essence même du grief. L'employeur a allégué que la partie XX du *RCSST* traite significativement de la violence et, comme cette question se trouve prétendument au centre du grief reformulé de la fonctionnaire, la procédure du *CCT* aurait dû être utilisée. *Teti* et *Perron* ne s'appliquent pas, car ces décisions concernent des allégations de harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite et, par conséquent, il n'y avait aucune question liée à la compétence dans ces affaires.

2. Analyse

[62] Malgré l'allégation de l'employeur concernant le fait qu'il s'agit de la première fois que la fonctionnaire soulève la question du harcèlement et de l'article 25, je conclus que cet article est mentionné expressément dans le grief, tant dans la partie de l'énoncé que dans celle établissant la réparation demandée, de même que dans le document (formulaire 20) de renvoi du grief à l'arbitrage. En conséquence, je rejette l'argument de l'employeur fondé sur *Burchill*.

[63] L'employeur a allégué que la fonctionnaire avait inclus l'article 25 uniquement pour rendre le grief admissible à l'arbitrage. Même si c'était le cas, ce seul fait ne le rend pas inadmissible à l'arbitrage. L'article 209 de la *LRTFP* précise qu'un fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage un grief « portant sur » l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une convention collective, peu importe l'évaluation de l'employeur quant au bien-fondé de l'allégation formulée dans le grief.

[64] En ce qui concerne la façon d'interpréter l'article 25 de la convention collective, les deux parties ont présenté des arguments écrits exhaustifs pour démontrer ou réfuter l'allégation voulant que cet article s'applique à des affaires de harcèlement personnel. L'employeur a soutenu que l'article 25 n'était pas une disposition traitant du harcèlement personnel et que le fait de le convertir en une telle disposition

constituerait une modification de la convention collective et, par conséquent, une contravention de l'art. 229 de la *LRTFP*. Le syndicat a soutenu que l'article 25 intégrait dans la convention collective le règlement fédéral élaboré pour assurer la santé et la sécurité au travail et que le harcèlement était inclus dans celui-ci.

[65] Étant donné que l'employeur a soulevé l'objection préliminaire à la compétence, il lui incombe de me convaincre que, même si je devais accepter les allégations comme vraies, aucune contravention possible de l'article 25 de la convention collective ne pourrait être justifiée. N'ayant encore entendu aucune preuve sur cette question et compte tenu de la preuve insuffisante au dossier, je ne suis pas en mesure de conclure que la fonctionnaire n'arriverait pas à présenter une preuve défendable. Je ne suis également pas en mesure d'affirmer que les questions liées au harcèlement personnel ne peuvent jamais faire l'objet de griefs en vertu de la disposition sur la santé et la sécurité de la convention collective. Effectivement, l'employeur a présenté une décision du Tribunal de santé et sécurité au travail Canada qui stipule qu'une allégation de harcèlement pourrait justifier une conclusion de violence. Comme l'a soutenu l'ancienne Commission dans *Hager c. Opérations des enquêtes statistiques*, 2009 CRTFP 80, le critère d'admissibilité à l'arbitrage doit être appliqué d'une façon qui tend à permettre aux griefs d'être entendus selon leur bien-fondé.

[66] Finalement, je dois me pencher sur l'autre argument de l'employeur selon lequel la procédure pour traiter la violence en milieu de travail prévue dans la *CCT* constitue une procédure complète aux fins de recours au sens du paragr. 208(2) de la *LRTFP* et qu'elle aurait dû être utilisée dans les circonstances de la présente affaire. L'employeur rejette la prétention du syndicat voulant que puisque cette procédure pourrait ne pas prévoir l'octroi de dommages, alors elle ne constitue pas une alternative aux fins de recours.

[67] Si je devais accepter l'argument de l'employeur, il me semble que l'article 25 de la convention collective deviendrait nul et ne conférerait aucun droit substantif aux fonctionnaires individuels et aucune capacité de présenter un grief lié à des questions de santé et de sécurité, ce que j'aborderais avec prudence.

[68] Quoi qu'il en soit, l'employeur a clairement fait valoir que [traduction] « [...] dans la mesure où le caractère véritable du présent grief n'est pas une allégation de

harcèlement personnel et qu'il concerne la sécurité et la santé au travail [...], aucune compétence ne découle de l'article 208 [...] puisqu'il existe une autre procédure aux fins de recours en vertu de la Partie II du [CCT] ». Si je comprends bien les allégations de la fonctionnaire jusqu'à présent, elle allègue qu'elle a été victime de harcèlement et, sur cette question, mes conclusions énoncées plus tôt s'appliquent.

[69] Finalement, comme dans ma conclusion précédente, je conclus également que, relativement à ce grief, je ne suis pas en mesure de tirer une conclusion définitive sur la question de l'autre procédure aux fins de recours, et ce, en raison des faits insuffisants. Le grief ne mentionne aucun incident ou fait particulier et il ne fait que souligner, indirectement, un [traduction] « harcèlement continu », sans plus de détails. Je demeurerai saisi de ce grief aux fins de l'audience et je rendrai une décision définitive sur la question une fois que j'aurai entendu la preuve.

D. Grief 566-02-10990

[70] Le 3 juillet 2014, la fonctionnaire a été suspendue sans rémunération pour une période indéterminée en attendant l'issue d'une enquête sur une menace qu'elle aurait formulée à l'égard de la direction dans un courriel qu'elle a envoyé au syndicat. D'après la lettre de suspension, le 2 juillet 2014, la GRC a communiqué avec l'employeur et l'a informée que dans la correspondance avec le syndicat, la fonctionnaire avait formulé une menace de violence contre son superviseur, soit qu'un jour prochain, elle éclaterait et apporterait l'une de ses armes à feu au travail et qu'elle [traduction] « descendr[ait] le bâtard ». L'employeur considérait que sa présence dans le milieu de travail constituait une menace grave et immédiate et l'a placée en suspension administrative pendant l'enquête.

[71] Le grief a été présenté le 10 juillet 2014. Dans sa réponse, le 25 février 2015, l'employeur a affirmé que la suspension était appropriée, qu'il prenait la violence au sérieux et qu'il avait une responsabilité d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour déterminer les menaces.

1. Argumentation

[72] L'employeur a présenté une objection préliminaire quant à l'admissibilité à

l'arbitrage de ce grief, alléguant que la suspension était de nature administrative et non disciplinaire, comme il est allégué dans le renvoi à l'arbitrage. La fonctionnaire a répondu le 25 juin 2015, alléguant qu'elle n'avait pas été rémunérée jusqu'à son licenciement le 9 octobre 2014 (une sanction pécuniaire) et que son licenciement était rétroactif au premier jour de la suspension.

[73] Dans ses arguments écrits du 19 janvier 2016, l'employeur m'a renvoyé à *Basra c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2014 CRTFP 28, aux paragraphes 152 à 155, relativement à la proposition selon laquelle il peut antidater les licenciements. Il m'a également renvoyé à *Brazeau c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2008 CRTFP 62, au paragraphe 154, relativement à la proposition selon laquelle, ce faisant, le grief contre la suspension indéfinie est théorique. L'employeur a reconnu que, si son objection à la compétence était rejetée, le grief devait être entendu sur les faits et que, dans ce cas, il ferait valoir que la suspension était de nature administrative, citant *Canada (Procureur général) c. Frazee*, 2007 CF 1176, et *Clark v. New Brunswick (Department of Natural Resources and Energy)*, [1995] N.B.L.A.A. No. 15 (QL).

[74] Les arguments de la fonctionnaire du 26 février 2016 qualifient la suspension comme une sanction pécuniaire, puisqu'il s'agissait d'une suspension sans rémunération. Elle a également souligné que la lettre de suspension constituait une preuve d'intention disciplinaire car on y renvoie à une inconduite.

[75] La réponse de l'employeur faisait valoir que la fonctionnaire avait omis d'aborder la question de son pouvoir d'antidater le licenciement; il m'a renvoyé à *Basra* et *Brazeau* à cet égard.

2. Analyse

[76] La fonctionnaire n'a pas abordé les arguments de l'employeur selon lequel il a ce pouvoir en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C., 1985, ch. F-11). Elle n'a pas non plus abordé les décisions antérieures de la Commission de dater rétroactivement un licenciement au premier jour d'une suspension sans rémunération antérieure. Peu importe que la suspension pour une période indéterminée soit caractérisée comme étant de nature administrative ou disciplinaire,

le fait est que le licenciement a été daté rétroactivement au premier jour de la suspension. La fonctionnaire n'a ni allégué ni démontré que ce grief, contestant sa suspension pour une période indéterminée, soulève des questions qui ne peuvent être traitées au moyen d'une audience sur le bien-fondé du grief de licenciement ou que de telles questions ont été portées à l'attention de l'employeur pendant la procédure de règlement des griefs. Par conséquent, je conclus que, conformément à une longue liste d'affaires tranchées par la Commission et ses prédécesseurs sur cette même question, ce grief est théorique.

E. Grief 566-02-10991

[77] Le 26 juin 2014, la fonctionnaire a reçu une lettre de réprimande, qui stipulait qu'elle s'était comportée de façon inappropriée à l'égard de M. Tsou, plus particulièrement lorsqu'elle s'est adressée à lui une deuxième fois le 22 novembre 2013, et qu'elle l'a accusé d'intimidation. La lettre mentionnait également qu'elle devait suivre une formation obligatoire sur la façon de gérer les conflits de façon constructive. Le grief a été présenté le 25 juillet 2014, et conteste la mesure disciplinaire imposée, alléguant qu'elle découlait d'une enquête entachée de partialité et de harcèlement par la direction. Le grief ne mentionne aucun article de convention collective et a été renvoyé à l'arbitrage à titre de grief disciplinaire conformément à l'al. 209(1)b) de la *LRTFP*. L'employeur a répondu au grief le 5 février 2015, affirmant que la mesure disciplinaire et la formation étaient appropriées.

1. Argumentation

[78] L'employeur s'est opposé à la compétence de la Commission d'entendre et de trancher ce grief dans une lettre datée du 3 juin 2015, car il concerne une réprimande écrite. Il a cité *Lamarre et Focker*.

[79] La fonctionnaire a répondu le 25 juin 2015, alléguant que ce grief faisait partie d'une tendance de harcèlement faisant l'objet du grief au dossier 566-02-10989 et que, par conséquent, il devrait être entendu.

[80] Dans ses arguments écrits du 19 janvier 2016, l'employeur cite l'onglet 14 de son recueil de pièces, qui est un résumé du dossier du grief portant sur l'atteinte à la

vie privée (dossier 566-02-10986). Dans les renseignements généraux présentés dans le résumé, l'employeur a énoncé les faits relatifs à l'interaction prétendument inappropriée de la fonctionnaire avec M. Tsou. Il a indiqué que M. Tsou, qui était un étudiant à temps plein à la SFU et un employé à temps partiel de l'employeur, avait mentionné à un collègue qu'il avait vu la fonctionnaire sur le campus de la SFU. Ce collègue en a ensuite informé le superviseur de la fonctionnaire. Ensuite, par l'entremise d'un collègue, la fonctionnaire a obtenu le numéro de téléphone cellulaire de M. Tsou et l'a informé qu'elle devait lui parler d'une grave affaire, soit que son rapport lui causait du stress. M. Tsou s'est excusé pour tout stress causé et a indiqué qu'il croyait l'avoir vu sur le campus. Le 22 novembre 2013, elle s'est adressée à lui en personne, lui a demandé de le rencontrer dans une salle de conférence, lui a présenté une copie du « Code de valeurs et d'éthique » et lui a montré des documents sur l'intimidation. M. Tsou a informé la direction de la rencontre, il a dit qu'il s'était senti intimidé, et a signalé qu'elle lui avait demandé de lui présenter des excuses par écrit.

[81] Les arguments écrits de l'employeur citent les affaires suivantes à l'appui de la proposition selon laquelle les réprimandes écrites ne sont pas admissibles à l'arbitrage en vertu de l'art. 209 de la *LRTFP* : *Lachapelle, Rajakaruna, Reasner, Bratrud, Parkoluh, Focker, Robitaille* et *Bétournay*.

[82] Selon les arguments de la fonctionnaire, l'enquête était entachée de parti pris et d'un manque d'équité procédurale, et démontrait une tendance de harcèlement. Elle a allégué que le grief n'était pas limité à la contestation de la lettre de réprimande. Elle a ajouté que le décideur devait examiner le contexte (voir *McMullen*) et que, par conséquent, il en arriverait à la conclusion que ce grief porte réellement sur le harcèlement et qu'il est donc visé par l'article 25 (Hygiène et sécurité), conférant ainsi compétence au décideur en vertu de l'al. 209(1)a) de la *LRTFP*.

[83] La fonctionnaire a soutenu que le principe dans *Burchill* ne s'appliquait pas, car l'employeur ne peut faire valoir qu'il n'était pas au courant de la vraie nature de son objectif; le grief renvoie directement au harcèlement, tant dans sa déclaration que dans la mesure corrective demandée. En outre, elle a prétendu que son grief était admissible à l'arbitrage, car il porte sur une sanction pécuniaire, étant donné qu'elle demande à ce que tout congé qu'elle a été tenue de prendre pour justifier son absence du

16 juin 2014 (vraisemblablement pendant la grève/journée pédagogique des professeurs de la Colombie-Britannique) lui soit crédité et puisque la lettre de réprimande visait à corriger son comportement à l'égard d'un autre employé.

[84] Dans sa réponse, l'employeur a stipulé que les allégations de mauvaise foi et en matière d'équité procédurale de la fonctionnaire ne faisaient pas en sorte qu'un grief non admissible à l'arbitrage devienne admissible, car elles ne convertissent pas une réprimande écrite en une sanction pécuniaire. Il a fait valoir que les allégations auraient dû faire l'objet d'un contrôle judiciaire. La convention collective ne prévoit aucune protection contre le harcèlement personnel, seulement le harcèlement sexuel.

[85] L'employeur a fait valoir que la Cour fédérale dans *Boudreau* avait rejeté l'argument du syndicat relativement à *McMullen* lorsqu'il a examiné le contexte du grief dans son ensemble, affirmant qu'il ne s'agissait pas seulement d'une formalité, mais bien d'une question essentielle au bon fonctionnement du système de résolution des différends dans la fonction publique fédérale.

[86] L'employeur a signalé que l'arbitre de grief dans *McMullen* n'avait pas tenu compte de *Boudreau*, mais que le même arbitre de grief, dans une décision ultérieure, (*Calabretta c. Conseil du Trésor (ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile)* 2015 CRTEFP 85), s'était effectivement appuyé sur *Boudreau* sans faire référence à sa décision antérieure dans *McMullen*.

[87] Selon l'employeur, ce n'est qu'à l'arbitrage que la fonctionnaire a soulevé pour la première fois les dispositions en matière d'hygiène et de sécurité au travail de la convention collective, dans le but de confirmer la compétence. Il a ajouté qu'elle n'avait pas soulevé cette question pendant la procédure de règlement des griefs et que, par conséquent, l'employeur n'était pas au courant qu'il s'agissait d'un problème. L'article 25 de la convention collective ne rend pas le harcèlement personnel admissible à l'arbitrage.

[88] L'employeur a souligné qu'il ne laissait pas entendre que la fonctionnaire ne pouvait se fier aux événements figurant dans le grief à titre contextuel. Plutôt, il a fait valoir qu'il était interdit à la fonctionnaire d'invoquer une preuve afin de remettre en litige une question. En ce sens, l'employeur a affirmé que la fonctionnaire pouvait

présenter en preuve la décision au dernier palier et les documents à l'appui.

2. Analyse

[89] Il est manifeste qu'en l'apparence, ce grief conteste une lettre de réprimande, ce qui est, à première vue, en dehors de la compétence de la Commission. La fonctionnaire a fait valoir que le grief devrait néanmoins être entendu, car il s'agit d'une preuve d'une allégation d'une tendance continue de harcèlement. Cependant, même si les faits sur lesquels ce grief est fondé peuvent être liés aux autres griefs admissibles à l'arbitrage et partager le même contexte, cela ne répond pas aux arguments de l'employeur selon lesquels ce grief particulier ne peut être renvoyé à l'arbitrage. Comme pour les autres griefs, je me pencherai sur la question du contexte dans la prochaine section de la présente décision.

[90] Dans ses arguments de février 2016, la fonctionnaire a également tenté d'alléguer que le grief était admissible à l'arbitrage en tant que grief portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective. Toutefois, le grief ne renvoie aucunement à une contravention quelconque de la convention collective, et le renvoi à l'arbitrage indique clairement qu'il a été renvoyé en tant que grief disciplinaire. La fonctionnaire a allégué qu'elle avait fait l'objet d'une mesure disciplinaire équivalente à une sanction pécuniaire. En ce qui concerne la mesure corrective, la fonctionnaire a demandé qu'on lui crédite tout congé qu'elle a été tenue de prendre pour justifier l'absence du 16 juin 2014. Par conséquent, ce grief est admissible à l'arbitrage. Il incombera à la fonctionnaire de démontrer que le refus de sa demande de congé par l'employeur était motivé par une intention disciplinaire de sorte qu'il puisse être qualifié comme une sanction pécuniaire.

IV. Le contexte

[91] Comme j'y ai déjà fait allusion, la fonctionnaire a demandé le droit de présenter des éléments de preuve, y compris des éléments de preuve en lien avec plusieurs de ses griefs pour lesquels j'ai conclu que je n'avais pas compétence. La fonctionnaire souhaite soulever ces événements pour établir le contexte des griefs à l'égard desquels j'ai compétence. Comme je l'ai soutenu plus tôt dans la présente décision, même si les griefs peuvent ne pas être admissibles à l'arbitrage, cette conclusion ne traite pas en

soi de la capacité de la fonctionnaire de présenter une preuve quelconque à l'égard de ces événements. Ce qui est en litige, c'est la prétention de l'employeur qu'elle ne peut présenter une preuve qui est contradictoire ou incohérente à l'égard de ses constatations au dernier palier de la procédure de règlement des griefs.

A. Argumentation

[92] L'employeur a affirmé que la fonctionnaire n'était pas en mesure de présenter une preuve contestant les réponses au dernier palier pour les griefs non admissibles à l'arbitrage et a signalé qu'elle n'avait jamais demandé un contrôle judiciaire de ces griefs, ce qui, selon ses allégations, représente la tribune adéquate pour contester de telles affaires.

[93] Dans ses arguments écrits du 19 janvier 2016, l'employeur s'est opposé à ce que la fonctionnaire présente une preuve quelconque qui n'est pas compatible avec les constatations formulées dans une réponse au dernier palier (c.-à-d. selon lesquelles il n'y a eu aucun harcèlement, qu'elle a été insubordonnée ou qu'elle a fait preuve d'un comportement inapproprié). Elle ne devrait pas être autorisée à contester les constatations *de novo*, car, en vertu de l'art. 214 de la *LRTFP*, elles sont considérées comme définitives et ayant force exécutoire. L'employeur a reconnu qu'aucune affaire ne s'applique directement et que, par conséquent, la Commission doit être guidée par le libellé de la législation et de la clause 35.16 de la convention collective, qui reprend le sens de l'art. 214 et qui est rédigé en ces termes :

35.16 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs et que ce grief ne peut pas être renvoyé à l'arbitrage, la décision prise au dernier palier de la procédure de règlement est définitive et exécutoire et il ne peut pas être pris d'autres mesures en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

[94] Finalement, l'employeur a soutenu que, d'après la jurisprudence, les rapports d'enquête et les notes d'information font également partie de la décision et seront donc admissibles; toutefois, ils ne pourront être contestés.

[95] La fonctionnaire a répondu que, même si certains griefs ne sont pas admissibles à l'arbitrage, ils peuvent néanmoins faire partie de la preuve présentée à l'égard du

grief de licenciement. Elle a fait valoir que la preuve de harcèlement était probante et pertinente, et que le fait de l'empêcher de présenter cette preuve équivalait à un manquement à l'équité procédurale et à un déni de justice naturelle. Sa preuve repose sur une allégation selon laquelle elle a été harcelée, à la connaissance de l'employeur, par son superviseur sur une longue période, que son employeur n'a rien fait pour y remédier en vertu de ses politiques, et que ce fait jette une lumière sur le caractère approprié du licenciement. En résumé, elle a présenté le contexte à partir duquel il faut évaluer sa conduite. Elle se demande de quelle autre façon on pourrait évaluer si la décision de l'employeur de la licencier était excessive dans les circonstances de l'affaire.

[96] La fonctionnaire a mentionné plusieurs affaires où ces questions ont été considérées en guise de contexte. L'article 226 de la *LRTFP* (maintenant l'al. 20e) de la *LCRTEFP* confère à un arbitre de grief un vaste pouvoir réglementaire d'admettre la preuve. L'article 228 prévoit qu'un arbitre de grief doit permettre aux deux parties à un grief de se faire entendre, verbalement ou par écrit. La fonctionnaire a fait valoir que l'exclusion d'une preuve pertinente empêcherait une partie de présenter pleinement sa preuve et équivaldrait à un déni de justice naturelle, sauf s'il existe des motifs convaincants d'exclusion et qu'aucune règle d'exclusion ne s'applique à cette preuve. À l'appui de cet argument, la fonctionnaire m'a renvoyé entre autres à : *R. c. Wray*, [1971] R.C.S. 272; *R. c. Zeolkowski*, [1989] 1 R.C.S. 1378; *Anderson v. Maple Ridge District* (1993) 10 C.P.C. (3d) 258 (B.C.C.A.), citée dans *Chubb Security Canada Inc. v. United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1928*, [2001] B.C.C.A.A. No. 7; *Université du Québec à Trois-Rivières c. Laroque*, [1993] 1 R.C.S. 471 et *Greater Toronto Airports Authority v. Public Service Alliance of Canada (Buehler Grievance)* (2007), 158 L.A.C. (4th) 97.

[97] La fonctionnaire a fait valoir qu'un niveau élevé d'équité procédurale était requis lorsque le harcèlement et le licenciement étaient en causes. À l'appui de son argument, elle m'a renvoyé à : *Baker c. Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817; *Potvin c. Canada (Procureur général)*, 2005 CF 391; *Pelletier c. Canada (Procureur général)*, 2005 CF 1545 et *Kane c. Cons. d'administration de l'U.C.B.*, [1980] 1 R.C.S. 1105. Elle a également fait valoir que le fait de ne pas permettre une preuve à propos d'un élément clé de l'affaire contrevient à la justice naturelle, à

l'équité procédurale et au principe *audi alteram partem* (entendre l'autre partie). Si l'employeur n'était pas en mesure de trouver des affaires liées directement à cette question, c'est parce que son interprétation était erronée.

[98] La fonctionnaire a fait valoir le fait que l'art. 214 de la *LRTFP* n'était rien de plus qu'une clause restrictive (voir *Dubé c. Canada (Procureur général)*, 2006 CF 796). Elle a ajouté que la législation devait être interprétée et appliquée conformément aux principes de justice naturelle et d'équité procédurale, et que le préambule de la *LRTFP* faisait ressortir un engagement à l'égard du règlement équitable, crédible et efficace des affaires.

[99] Finalement, la fonctionnaire m'a renvoyé à *Teti et Fontaine-Ellis c. Conseil du Trésor (Santé Canada)*, dossier de la CRTFP 166-02-27804 (19980114), [1998] C.R.T.F.P.C. n° 3 (QL), dans lesquelles l'ancienne Commission et son prédécesseur se sont penchés sur des affaires non admissibles à l'arbitrage (une lettre de réprimande et de harcèlement).

[100] La réplique de l'employeur porte tout d'abord sur les documents qui devraient être inclus dans la décision. Il a signalé que, même si la fonctionnaire s'est opposée à sa position, elle n'a formulé aucun commentaire à propos des cinq affaires de la Cour fédérale auxquelles il a renvoyées. En ce qui concerne l'argument de la fonctionnaire selon lequel l'exclusion de sa preuve exclut une preuve pertinente, l'employeur a soutenu qu'il s'agissait d'un faux-fuyant, puisque la législation visait à fonctionner de cette façon, de manière très semblable au fonctionnement des dispositions relatives aux délais, c'est-à-dire d'exclure une preuve par ailleurs pertinente à une fin législative d'irrévocabilité.

[101] La question en litige n'est pas une règle de preuve en vertu de la common law, mais une disposition réglementaire sur l'irrévocabilité. Pour l'employeur, peu importe la pertinence, l'équité procédurale ou la justice naturelle, la question concerne l'intention législative. Ce qui est requis et ce que la fonctionnaire souhaite éviter, c'est l'application du sens clair et ordinaire de l'art. 214 de la *LRTFP*. Si une décision est définitive et exécutoire à toutes fins, alors elle ne peut pas être contestée *de novo* en vertu de l'art. 209. L'argument selon lequel l'art. 214 n'est qu'une clause restrictive est sans fondement; bien qu'il fonctionne comme une clause restrictive faible, cela

n'enlève pas le fait que son but principal est d'être une disposition d'irrévocabilité. En outre, le paragraphe 35.16 de la convention collective reprend l'art. 214 et il serait illogique de dire que l'intention de ce paragraphe était de fonctionner en tant que clause restrictive. Son intention est manifestement l'irrévocabilité.

B. Analyse

[102] Tel qu'il est confirmé par l'al. 20e) de la *LCRTEFP*, les arbitres de grief disposent de vastes pouvoirs discrétionnaires à l'égard de l'admissibilité de la preuve. D'autre part, je dois également me pencher, au moment de déterminer l'admissibilité, sur l'argument de l'employeur concernant l'irrévocabilité. Finalement, à l'égard de cette affaire en particulier, je dois également garder à l'esprit le fait que l'employeur avait le fardeau de justifier son objection à la compétence.

[103] Je suis d'accord avec l'employeur pour dire que la fonctionnaire ne peut faire indirectement ce qu'elle ne peut faire directement. Autrement, elle ne peut contester les constatations de l'employeur et convertir des griefs non admissibles à l'arbitrage en griefs que je peux trancher. Cela étant, il n'existe, à ma connaissance, aucune jurisprudence, et l'employeur a reconnu qu'il n'a pas été en mesure d'en trouver, qui empêcherait la fonctionnaire de présenter une preuve à propos de ses antécédents d'emploi, qu'ils concernent ou non des questions qui ont fait l'objet de griefs antérieurs. Effectivement, comme il est indiqué au paragraphe 88 de la présente décision, l'employeur a reconnu que la fonctionnaire pouvait se fier aux événements dans le grief pour établir le contexte.

[104] Même si la Cour fédérale mentionne l'art. 214 de la *LRTFP* dans plusieurs de ses décisions, dans tous les cas, les renvois à cet article concernaient la norme de contrôle judiciaire. L'employeur a reconnu que la Cour fédérale était arrivée à la conclusion que cette disposition était une clause restrictive faible, mais il a fait valoir qu'elle avait aussi pour but d'empêcher la fonctionnaire de présenter une preuve liée à ces griefs non admissibles à l'arbitrage.

[105] Je conclus qu'à ce stade de la procédure, compte tenu du peu de faits dont je suis saisi, il est trop tôt pour déterminer le type de preuve que la fonctionnaire peut présenter ou non afin de prouver les griefs à l'égard desquels j'ai compétence. En

conséquence, à ce stade précoce de la procédure, je permettrai à la fonctionnaire de présenter la preuve qu'elle entend présenter, sous réserve de deux conditions claires. Dans un premier temps, elle ne doit pas le faire pour que je tranche des griefs qui, en application de l'art. 214, font l'objet de décisions définitives et ayant force exécutoire et à l'égard desquels j'ai décliné compétence. Dans un deuxième temps, son droit de présenter une preuve n'est pas illimité, tout comme il ne l'est pas pour tout autre fonctionnaire s'estimant lésé, et je me réserve le droit en tant que décideur de refuser d'entendre une telle preuve dans l'éventualité où il deviendrait clair pendant l'audience que je devrais le faire. En d'autres termes, je me réserve le droit de rendre des décisions sur la portée de la preuve au fur et à mesure de son déroulement.

[106] Finalement, j'en arrive à la question des documents et de ceux qui font partie du dossier. L'employeur revendique le droit de déposer en preuve les rapports d'enquête et les notes d'information, car ils font partie de la décision au dernier palier. La fonctionnaire conteste la portée des documents qui font partie du dossier.

[107] Comme j'ai conclu plus tôt dans la présente décision que la question relative au contexte est distincte de la question sur l'admissibilité à l'arbitrage, c'est également le cas des documents que l'employeur (ou la fonctionnaire, par ailleurs) peut déposer en preuve et qui se distinguent de la question de ce qui constitue une décision au dernier palier. Même si l'expression [traduction] « décision au dernier palier » renvoie uniquement à la réponse au dernier palier en tant que telle (et je ne formule aucune conclusion à ce sujet), rien n'empêche l'employeur, simplement en vertu de ce fait, de déposer en preuve tous les documents en sa possession qu'il estime requis pour démontrer son cas ou répliquer à la preuve de la fonctionnaire, sous réserve des règles de preuve ordinaires. Par conséquent, tout comme pour la question relative au contexte, je me réserve le droit en tant que décideur de trancher cette question au fur et à mesure du déroulement de l'audience et de la preuve.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[109] En ce qui concerne les dossiers de la CRTEFP 566-02-10987, 566-02-10992 et 566-02-10993, les griefs sont admissibles à l'arbitrage.

[110] En ce qui concerne le dossier de la CRTEFP 566-02-10986, le grief n'est pas admissible à l'arbitrage. J'ordonne la fermeture de ce dossier.

[111] En ce qui concerne le dossier de la CRTEFP 566-02-10988, le grief est admissible à l'arbitrage.

[112] En ce qui concerne le dossier de la CRTEFP 566-02-10989, je demeure saisi du grief aux fins de l'audience.

[113] En ce qui concerne le dossier de la CRTEFP 566-02-10990, le grief est théorique. J'ordonne la fermeture de ce dossier.

[114] En ce qui concerne le dossier de la CRTEFP 566-02-10991, le grief est admissible à l'arbitrage.

Le 24 juin 2016.

Traduction de la CRTEFP

**Steven B. Katkin,
une formation de la Commission des relations de travail
et de l'emploi dans la fonction publique**