

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

JOAN MOHAMMED

fonctionnaire s'estimant lésée

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Commission de l'immigration et du statut de réfugié)

employeur

Devant: P. Chodos, président suppléant

**Pour la fonctionnaire
s'estimant lésée:**

Barry Done, de l'Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur:

Roger Lafrenière, avocat



Affaire entendue à Toronto (Ontario),
le 15 avril 1997.



DÉCISION

Le 8 juillet 1993, Joan Mohammed a déposé le grief que voici :

[Traduction]

Je conteste par mon grief les notes de service de Paul Colpitts et Greg Cunningham datées du 4 mai 1993, qui violent l'article M-16 de la convention collective et qui m'ont rendue malade.

Comme redressement, M^{me} Mohammed demande :

[Traduction]

(1) Des excuses écrites de la part de :

a) Greg Cunningham

b) Paul Colpitts

c) Diane Bradley

(2) Le rétablissement des crédits de congé de maladie pour la période comprise entre le 21 juin 1993 et la date de retour au travail après avoir contracté l'alopecie.

(3) La correction du RÉER (« Rapport d'évaluation et étude de rendement »).

Subséquentement, par une lettre datée du 23 juin 1994 qu'elle a fait parvenir au directeur exécutif de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, M^{me} Mohammed a modifié le redressement demandé en ajoutant une quatrième demande, à savoir *[traduction]* « un paiement forfaitaire de 10 000 \$ à titre de dommages-intérêts ».

Par une lettre en date du 11 avril 1997, l'avocat de l'employeur a avisé la Commission qu'il avait l'intention de soulever une exception déclinatoire de compétence à l'égard de ce grief pour les motifs suivants :

[Traduction]

L'objection a trait à l'arbitrabilité du grief et repose sur le raisonnement de la Cour fédérale dans l'affaire Chopra. L'employeur soutient que l'arbitre n'a pas compétence pour entendre le grief puisque l'article 91 de la LRTFP interdit à la fonctionnaire de présenter un grief concernant le sujet en question. La fonctionnaire a prétendu durant une enquête ministérielle qu'elle avait été harcelée à cause de sa race ou de sa

religion. L'employeur a rejeté ces allégations. Nous soutenons que la fonctionnaire avait ou a un autre « recours administratif de réparation » sous le régime d'une loi fédérale. Puisque seul l'article M-16 de la convention cadre a été soulevé, il n'y a pas lieu d'examiner l'affaire sur le fond.

Au début de l'audience, les représentants des deux parties ont demandé que la procédure ne porte que sur la question de la compétence. Les parties m'ont par ailleurs informé que, pour les seuls besoins de la présente procédure, elles souhaitaient que l'audition de l'affaire repose sur certains documents produits en preuve par consentement, à savoir : pièce 1 - un rapport daté du 17 mai 1994 sur les conclusions tirées par M. P.D. Fitzmaurice à l'égard de certaines allégations faites par M^{me} Mohammed à l'endroit de M. Gregory Cunningham; pièce 2 - un autre rapport, daté lui aussi du 17 mai 1994, sur les conclusions tirées par M. Fitzmaurice concernant les allégations de M^{me} Mohammed à l'endroit de M. Paul Colpitts; pièce 3 - une série de rapports médicaux et de documents connexes préparés par divers médecins, ainsi qu'un rapport d'un conseiller à propos de M^e Mohammed.

Selon les documents susmentionnés, cette affaire a été précipitée par un message électronique daté du 4 mai 1993 qui a été écrit et diffusé par M. Greg Cunningham sous le titre : [traduction] « *Contrat d'emploi de Rita Legghio* ». Voici le texte de cette pièce de courrier électronique :

[Traduction]

J'ai récemment appris par la rumeur qu'on ne renouvellera pas le contrat d'emploi de la commis d'audience Rita Liegghio avec la CISR. En supposant que cette rumeur est fondée, je vous incite fortement à reconsidérer cette décision.

Je n'ai jamais eu le plaisir d'avoir Rita comme commis attiré, mais je puis attester de ses excellentes compétences et de sa conscience professionnelle exceptionnelle; je m'appuie sur les trois observations suivantes :

1. *Avec mon ancien commis (j'ai récemment demandé un changement de commis), les seules fois (et je souligne les SEULES fois), où mes documents de preuve ont été envoyés en deça d'une journée du moment où je l'ai ai soumis, c'est lorsque ma commis a téléphoné pour dire qu'elle serait absente pour cause de maladie, et que son travail a été assigné aux autres commis, à savoir Rita et Arlene. Rita a montré qu'elle avait la capacité de production, le sérieux professionnel et la compétence pour s'acquitter non seulement de sa propre charge de travail, mais*

également de celle d'un autre commis. Perdre Rita équivaldra à perdre DEUX commis moyens.

2. À une occasion l'automne dernier (1992), j'avais à traiter un cas très complexe, avec un avocat extrêmement belligérant et difficile, qui a nécessité plusieurs séances durant toute la journée. À cause de la complexité des questions, il n'était pas possible de présenter verbalement la preuve, alors j'ai rédigé mes arguments par écrit. Les arguments de l'avocat faisaient plus de 50 pages. Les miens étaient tout aussi longs à plus de 35 000 mots.

Le jour avant de devoir remettre les observations, j'ai apporté des corrections très nombreuses, y compris beaucoup d'ajouts, de corrections grammaticales et orthographiques et de changements de format. Il n'y avait pas une seule page sans ratures. J'ai approché Rita juste avant midi le jour où les observations devaient être présentées et je lui ai demandé de m'aider en apportant les corrections nécessaires avec WordPerfect (ma commis précédente ne tapait pas, alors il était hors de question de lui demander de faire les corrections).

Rita m'a remis mon texte moins de deux heures plus tard, et IL N'Y AVAIT PAS UNE SEULE FAUTE. J'ai travaillé pendant un an dans une étude d'avocats, durant cette période j'ai travaillé avec plusieurs secrétaires différentes. Je puis affirmer très franchement que même une secrétaire juridique expérimentée aurait eu de la difficulté à produire un travail de cette qualité.

3. Enfin, j'ai récemment déplacé mon bureau de l'endroit où il se trouvait à proximité des commis d'audience à un nouvel emplacement très éloigné des commis. La seule raison du déménagement était le fait que les commis faisaient beaucoup de bruit en parlant, en riant, en criant, etc. C'était absolument incroyable à certains moments. Toutefois, je n'ai à aucun moment entendu la voix ou le rire de Rita. Une fois de plus, cela démontre son professionnalisme, sa courtoisie et son sérieux au travail.

Récemment, lorsque j'ai parlé à mon agent d'audience principal à propos d'une demande de changement de commis, j'en ai profité pour souligner les excellentes qualités de travail de Rita. J'ai même proposé qu'on lui offre la possibilité de se perfectionner afin de pouvoir être promue à un poste de niveau supérieur et comportant plus de responsabilités, correspondant davantage à ses talents. Je ferais encore la même recommandation, sans aucune réserve.

Je comprends qu'il faille tenir compte de facteurs tels que les considérations budgétaires, les objectifs sur le plan de la promotion sociale et l'ancienneté syndicale, mais il est

absolument insensé que ces facteurs l'emportent sur le professionnalisme, la productivité, les habiletés et la compétence. Je ne saurais trop souligner le besoin de commis d'audience compétents, et Rita s'acquitte de ces fonctions plus qu'adéquatement.

J'aimerais que vous me fassiez part de vos commentaires. Sentez-vous libres de consulter n'importe lequel des autres agents d'audience concernant leurs vues sur les commis.

M. Cunningham est agent d'audience au bureau de Toronto de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié depuis mars 1992. Tel qu'il est mentionné dans la pièce 1,

[Traduction]

6. *Les agents d'audience sont assistés dans leurs fonctions par les commis d'audience, qui ne sont pas des subalternes des premiers, mais qui relèvent d'un agent d'audience principal. Un agent d'audience n'a aucun pouvoir à l'égard des commis d'audience, si ce n'est qu'il leur assigne du travail. Il est important qu'agents et commis d'audience se respectent mutuellement et qu'ils entretiennent de sains rapports de travail les uns avec les autres vu le caractère interdépendant de leurs rôles.*

Le message électronique a été distribué à de nombreuses autres personnes, dont des agents d'audience principaux, la directrice régionale, M^{me} Diane Bradley, le directeur régional adjoint, M. Paul Colpitts, la vice-présidente, M^{me} Dorothy Davey, ainsi que d'autres personnes dont des représentants syndicaux. M. Colpitts a rédigé son propre message électronique portant la même date et l'a annexé au message de M. Cunningham; voici le texte du message de M. Colpitts :

[Traduction]

La commis qu'on veut laisser aller est une employée nommée pour une période déterminée qui couvre les commis au rendement inférieur. J'aimerais la garder et renvoyer, après le 1^{er} juin, le commis embauché pour une période indéterminée dont le rendement est le moins bon pour ce motif. Ce pourrait bien être Ron Carter, bien que Joan Mohammed soit aussi limitée. J'incite les agents d'audience qui m'approchent comme l'a fait celui-ci à aider à documenter le mauvais rendement des commis d'audience, car il est dans leur intérêt de le faire. Vos conseils sont les bienvenus. Le contrat prend fin le 30/6.

Le message de M. Colpitts a été envoyé à quatre agents d'audience principaux, ainsi qu'au chef des Relations de travail, M. Roy Moffett.

M^{me} Mohammed, qui fait partie des minorités visibles et qui est de religion musulmane, est fonctionnaire fédérale depuis 1978 et travaille à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié depuis 1990. Elle a pris connaissance du contenu des deux messages précités, qui l'ont beaucoup consternée et stressée, et l'ont obligée à prendre des congés de maladie prolongés. En plus du présent grief, M^{me} Mohammed a déposé des plaintes en vertu de la politique sur le harcèlement du Conseil du Trésor et de la Commission. Ces plaintes visaient MM. Colpitts et Cunningham et ont donné lieu à l'enquête menée par M. Fitzmaurice et à la présentation de ses deux rapports. M. Fitzmaurice a décrit dans les termes suivants les accusations portées contre les deux individus :

(Allégations à l'endroit de M. Greg Cunningham)

[Traduction]

La plaignante, Joan Mohammed, dans une plainte datée du 15 décembre 1993, allègue que le contenu du message électronique de Greg Cunningham daté du 4 mai 1993, envoyé aux agents principaux et subalternes, l'accuse sans justification d'être incompétente, non productive, non responsable sur le plan professionnel. Le gagne-pain de la plaignante et son bien-être ont été menacés, et les droits que lui garantit la politique du Conseil du Trésor et de la CISR sur le harcèlement ont été violés. Elle allègue que le comportement déplacé de Greg Cunningham l'a rabaissée et amoindrie, et l'a humiliée et embarrassée face à ses pairs et supérieurs.

La plaignante soutient de plus que sa religion musulmane, sa race et sa couleur étaient des facteurs dans le harcèlement qu'elle a subi. Elle fonde cette allégation sur le contenu même du message électronique et aussi sur les commentaires qu'elle a entendus de la part de Greg Cunningham lorsqu'il discutait de réfugiés islamiques.

(Allégations à l'endroit de Paul Colpitts)

La plaignante, Joan Mohammed, dans une plainte datée du 15 décembre 1993, allègue que le contenu de la note de service (courrier électronique) en date du 4 mai 1993 que Paul Colpitts a envoyée aux agents principaux et subalternes, et dans laquelle il menaçait de la congédier en demandant aux agents de monter contre elle un dossier d'incompétence à partir de la note

déplacée et malicieuse de Greg Cunningham datée du 4 mai 1993, constitue un abus de pouvoir et, à ce titre, équivaut à du harcèlement aux termes de la politique sur le harcèlement du Conseil du Trésor et de la CISR.

La plaignante allègue en outre que M. Colpitts, en tant que directeur régional adjoint, a manqué à son devoir d'informer M. Cunningham (sic) des droits qu'elle avait en tant que fonctionnaire comptant quinze ans de service et n'a pas protégé les droits que lui confère la politique sur le harcèlement.

La plaignante allègue que M. Colpitts, en distribuant sa note de service du 4 mai 1993 aux agents principaux et subalternes, l'a dégradée, humiliée et amoindrie aux yeux de ses pairs et supérieurs, et lui a causé énormément de stress et de souffrance personnelle, en contravention de la politique sur le harcèlement.

Le 19 août 1994, M^{me} Mohammed a reçu la lettre suivante de M. Greg Fyffe, directeur exécutif de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, à titre de réponse officielle de l'employeur au troisième palier de la procédure de règlement des griefs. Dans cette lettre, M. Fyffe affirme notamment ce qui suit :

[Traduction]

Pour ce qui est du redressement que vous avez demandé, vous avez déjà reçu des excuses de M^{me} Diane Bradley ainsi que certaines assurances du bureau régional, lesquelles vous ont été répétées dans la réponse que vous avez reçue de M. Pierre Bourget. Comme les deux ont été données avant qu'il soit conclu que vous aviez été victime de harcèlement, j'estime qu'il convient maintenant, à la lumière de ces conclusions, que je vous transmette, en ma qualité de directeur exécutif, des excuses au nom de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié en raison du harcèlement que vous avez subi.

Après avoir écouté ce que vous et spécialement votre mari aviez à dire à l'audition de votre grief dans mon bureau, il ne fait aucun doute dans mon esprit que le stress additionnel de lire ce qui se trouvait dans le courrier électronique a contribué à votre affliction et a causé une souffrance inutile à vous et à votre famille.

Je tiens donc à vous présenter les excuses officielles de la Commission pour les actions des deux employés concernés et pour le chagrin que ces actions vous ont causé. Je donnerai personnellement suite aux rapports de l'enquêteur externe en veillant, dans la mesure du possible, à ce que de tels actes ne se reproduisent plus à la Commission, et à ce que certaines mesures soient mises en place.

En outre, j'ai décidé de vous rembourser les vingt-trois jours de congé de maladie que vous avez pris, à titre d'indemnisation pour l'affliction causée par le harcèlement.

La correspondance (pièce 3) du médecin de M^{me} Mohammed, le D^r M. Panturescu, indique qu'à la suite de l'incident en question M^{me} Mohammed a développé une maladie reliée au stress diagnostiquée comme l'alopecie circonscrite. Dans la lettre datée du 12 mai 1994 qu'il a envoyée à M. Fitzmaurice, le D^r Panturescu fait remarquer que la fonctionnaire s'estimant lésée :

[Traduction]

[...] a beaucoup souffert émotionnellement, ce qui a entraîné des manifestations physiques [alopécie]. Elle tient bon par principe, ce qui n'a pas été facile pour elle. Je lui conseille d'être persévérante. J'estime qu'elle a un motif valable pour présenter une demande d'indemnisation à la CAT, puisqu'elle a subi un dommage moral relié au travail. [...]

Dans une lettre datée du 25 septembre 1995 adressée à l'Alliance de la Fonction publique, le D^r Panturescu a également souligné ce qui suit :

[Traduction]

[...] M^{me} Joan Mohammed s'est mise à être gravement angoissée et à perdre les cheveux à la suite du harcèlement au travail. [...] Les symptômes découlaient directement du fait qu'elle avait vu les allégations à son endroit au travail. [...]

M^{me} Mohammed m'a dit qu'elle croyait que le harcèlement était motivé, en partie tout au moins, par le facteur racial. Elle a affirmé qu'elle avait entendu l'auteur de la note faire des commentaires méprisants pour certains groupes minoritaires et que ces commentaires la blessaient énormément. [...]

Je connais M^{me} Mohammed comme une personne de principe ayant de profondes convictions morales. Ces traits l'ont rendue plus vulnérable à l'événement signalé plus haut. Je suis d'avis que les renseignements qu'elle m'a fournis sont vrais sous tous les rapports. C'est par principe et non par esprit de vengeance qu'elle veut poursuivre l'affaire jusqu'au bout.

Les parties ont également signalé que, le 29 juillet 1993, M^{me} Mohammed avait présenté à la Commission des accidents du travail de l'Ontario une demande d'indemnisation qui a été refusée le 24 août 1993.

Selon l'avocat de l'employeur, le grief met en question l'interprétation et l'application de l'article M-16 (« Élimination de la discrimination ») de la convention cadre conclue entre l'AFPC et le Conseil du Trésor. Selon les pièces 1 et 2, de soutenir M^e Lafrenière, M^{me} Mohammed allègue la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique ou l'appartenance religieuse, qui sont les motifs de discrimination énoncés à l'article M-16, lesquels reprennent les motifs de distinction illicite figurant dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

M^e Lafrenière soutient que la décision rendue par la Cour fédérale, Section de première instance dans *Chopra c. Canada*, [1995] 3 C.F. 445 montre clairement que le paragraphe 91(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) ne permet pas le dépôt d'un grief lorsque l'objet du grief concerne une plainte pour laquelle il existe un recours sous le régime d'une autre loi fédérale telle que la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Selon l'avocat, M^{me} Mohammed avait le droit de porter plainte et d'obtenir réparation en vertu de cette loi. Par conséquent, conformément à l'arrêt *Chopra*, il n'est pas possible en l'occurrence de chercher réparation en vertu de la LRTFP.

L'avocat de l'employeur fait en outre remarquer que, à la page 454 de l'arrêt, la Cour a pris en considération la conclusion incidente formulée par l'arbitre Tarte dans l'affaire *Rhéaume* (dossiers de la Commission 166-2-21976 à 21979, 166-2-21151 à 21154, 166-2-22356), qui semblait laisser la porte ouverte pour le dépôt d'un grief en vertu de l'article M-16, nonobstant qu'il soit possible de présenter une plainte en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*; la Cour a jugé cette conclusion erronée et l'a rejetée formellement. La Cour a ensuite conclu que, s'il est possible d'obtenir réparation sous le régime d'une autre loi du Parlement, il est sans conséquence que la réparation possible soit la même. M^e Lafrenière fait remarquer que l'alinéa 53(2)c) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* confère à un tribunal des pouvoirs étendus pour indemniser la victime, y compris l'attribution de dommages-intérêts ne dépassant pas 5 000 \$ [paragraphe 53(3)]. M^e Lafrenière se reporte également à la version française du paragraphe 91(1) de la LRTFP; selon lui, cette version dit encore plus clairement que le fonctionnaire doit chercher à obtenir réparation ailleurs avant de recourir à la procédure de règlement des griefs. Cette conclusion est renforcée par la convention collective elle-même; la clause M-38.02a) confirme la reconnaissance par les parties que certaines questions ne sont pas arbitrables s'il existe d'autres recours administratifs. L'arrêt *Chopra*

(supra) et cette disposition confirment simplement le fait qu'il est souhaitable d'éviter le dédoublement des procédures.

L'avocat de l'employeur soutient par ailleurs que la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAE) s'applique aussi en l'espèce; aux termes de cette loi fédérale, un fonctionnaire a le droit de demander à être indemnisé pour une blessure consécutive à un « accident » subi au travail qui, d'après la Loi, peut être « tout fait résultant d'un acte délibéré accompli par une autre personne que l'agent de l'État ainsi que tout événement fortuit ayant une cause physique ou naturelle ». La fonctionnaire, de poursuivre l'avocat, pouvait demander réparation en vertu de cette loi; bien que cette demande ait été refusée pour le moment, M^e Lafrenière soutient que l'arbitre doit déterminer si la demande peut relever de cette loi. Il fait en outre valoir qu'en l'occurrence la cause de l'action est un accident tel qu'il est défini par la LIAE; tout élément de la demande pouvant être assimilé à un accident échapperait à la compétence de l'arbitre aux termes du paragraphe 91(1) de la LRTFP. Selon M^e Lafrenière, tout aspect du grief qui est hors du champ d'application de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* tombe sous le coup de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

L'avocat de l'employeur maintient en outre qu'il n'y a aucune allégation découlant de ce grief qui concerne la violation d'autres dispositions de la convention collective. Plus particulièrement, il fait remarquer qu'il n'y a aucune allégation de manquement à l'article M-22, c'est-à-dire la disposition sur les congés de maladie; la fonctionnaire n'a pas non plus soutenu que l'employeur avait enfreint la clause M-21.13 (Congés pour d'autres motifs). Enfin, M^e Lafrenière signale que, bien que le requérant dans l'arrêt *Chopra* de la Section de première instance de la Cour fédérale (supra) ait interjeté appel, il a subséquemment déposé un avis de désistement en date du 16 janvier 1997 (dossier de la Cour A-591-95). Par conséquent, la décision rendue dans *Chopra* par la Cour fédérale, Section de première instance tient toujours.

Le représentant de la fonctionnaire affirme que l'Alliance de la Fonction publique tente de clarifier les conditions dans lesquelles les fonctionnaires peuvent déposer des griefs en vertu de l'article M-16, compte tenu de la décision *Chopra*. M. Done soutient que la décision *Chopra* laisse la porte ouverte à de tels griefs lorsqu'il y a des différences dans les faits entre le grief en question et l'affaire *Chopra* (supra) et lorsqu'il y a d'autres dispositions de la convention collective qui sont

soulevées en même temps que l'article M-16. Selon le représentant de la fonctionnaire, la présente affaire soulève, entre autres, la question du droit aux congés; M^{me} Mohammed a été forcée d'épuiser ses crédits de congé directement à cause des actions de l'employeur qui l'avaient rendue malade et donc privée de la possibilité de continuer d'acquérir des crédits mensuels de congé de maladie. M. Done fait en outre valoir que la question de la rémunération est mise en cause en l'espèce, en ce sens que la fonctionnaire a dû recourir aux prestations de l'assurance-emploi après avoir épuisé ses crédits de congé de maladie, perdant ainsi quarante-cinq pour cent de sa rémunération normale.

Selon M. Done, la présente affaire se distingue de *Chopra* en ce sens qu'elle soulève la question de la mauvaise foi et, deuxièmement, le grief met en cause le droit aux congés de maladie ainsi que la rémunération; contrairement à l'affaire *Chopra*, qui portait sur la dotation en personnel, il s'agit là de questions qui relèvent de la convention collective. Bien que le grief, à première vue, ne renvoie qu'à l'article M-16, il est fait également référence à la maladie de la fonctionnaire, sans compter la reconnaissance par M. Fyffe, dans sa réponse au grief au troisième palier de la procédure, que M^{me} Mohammed a été malade à cause du harcèlement qu'elle avait subi; de plus, il y a des certificats médicaux qui relient clairement sa maladie à des agents de stress au travail.

M. Done fait d'autre part valoir que l'article M-16 crée l'obligation contractuelle de fournir un milieu qui est libre de harcèlement fondé sur un motif de discrimination. En l'occurrence, l'employeur n'a pas su prendre les mesures qui s'imposaient à la suite des pratiques discriminatoires, manquant ainsi à ses obligations.

Par ailleurs, de poursuivre M. Done, en n'accordant pas à la fonctionnaire de congé en vertu de la clause 21.13a), même si celle-ci n'avait pas expressément demandé un tel congé, l'employeur a manqué à son devoir de s'adapter à la maladie que la fonctionnaire a développée à la suite du stress subi au travail. Enfin, M. Done soutient que la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* ne s'applique pas ici puisqu'une demande d'indemnisation pour accident du travail ne peut être accueillie que si, entre autres conditions, l'accident peut mettre la vie en danger.

M. Done maintient que la décision *Chopra* n'a pas pour effet d'empêcher qu'il soit fait droit à un grief fondé sur l'article M-16; il signale que dans les décisions *Yarrow* (dossier de la Commission 166-2-25034) et *Sarson* (dossier de la Commission 166-2-25312), l'arbitre a conclu qu'il était toujours possible d'instruire les griefs découlant de l'article M-16 nonobstant la décision *Chopra*.

Motifs de la décision

Il s'agit ici de déterminer si l'arbitre peut examiner le grief de M^{me} Mohammed sur le fond à la lumière de l'interprétation que la Cour fédérale a faite du paragraphe 91(1) de la LRTFP dans l'affaire *Chopra*. Voici le libellé de cette disposition :

91. (1) Sous réserve du paragraphe (2) et si aucun autre recours administratif de réparation ne lui est ouvert sous le régime d'une loi fédérale, le fonctionnaire a le droit de présenter un grief à tous les paliers de la procédure prévue à cette fin par la présente loi, lorsqu'il s'estime lésé :

a) par l'interprétation ou l'application :

(i) soit d'une disposition législative, d'un règlement - administratif ou autre -, d'une instruction ou d'un autre acte pris par l'employeur concernant les conditions d'emploi,

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

b) par suite de tout fait autre que ceux mentionnés aux sous-alinéas a)(i) ou (ii) et portant atteinte à ses conditions d'emploi.

La disposition de la convention collective qui revêt une importance particulière en l'espèce est l'article M-16 :

ARTICLE M-16

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

**

M-16.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire d'exercée ou d'appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son

sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale et physique ou son adhésion au syndicat ou son activité dans celui-ci.

M-16.02

- a) *Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.*
- b) *Si, en raison de la clause M-16.02a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.*

Les dispositions suivantes de la convention cadre conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique ont également une certaine pertinence ici :

M-22.01 *L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1 1/4) pour chaque mois civil pendant lequel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.*

M-21.13 *Congés payés ou non payés pour d'autres motifs*

L'employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- a) *un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.*
- b) *un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.*

M-38.02 *Sous réserve de l'article 90 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et conformément aux dispositions dudit article, l'employé-e qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite à la clause M-38.05, compte tenu des réserves suivantes :*

- a) *s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes d'une telle loi pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie,*

Selon la preuve qui a été produite, il semble que le droit de réparation de M^{me} Mohammed soit fondé exclusivement sur l'article M-16. Le grief lui-même ne mentionne que cette disposition de la convention collective, comme d'ailleurs la formule 14, *Renvoi à l'arbitrage*, que l'agent négociateur a déposé au nom de la fonctionnaire s'estimant lésée. Bien qu'une partie du redressement que M^{me} Mohammed demande concerne d'autres dispositions de la convention collective, notamment celles qui touchent les congés de maladie, il n'a nullement été donné à croire que l'employeur avait enfreint ces dispositions comme telles. J'ai examiné les autres dispositions de la convention collective qui, selon M. Done, entrent en jeu dans l'affaire qui nous occupe; je ne vois pas comment elles donnent lieu à un droit que la fonctionnaire peut invoquer, voire qu'elle aurait même invoqué, dans les circonstances de son cas. M. Done reconnaît qu'à aucun moment la fonctionnaire n'a demandé un congé spécial en vertu de la clause 21.13; en l'absence d'une telle demande et donc en l'absence de tout refus d'accéder à une telle demande, je ne vois pas comment cela peut justifier un grief de sa part. De même, il ne semble pas que l'employeur ait refusé une demande de congé de maladie; M^{me} Mohammed a pu utiliser tous ses crédits de congé de maladie lorsqu'elle s'est absentée du travail à la suite des incidents en question. De plus, dans son grief la fonctionnaire n'allègue pas que l'employeur lui a refusé la possibilité d'acquérir des crédits de congé de maladie conformément à la convention collective; par ailleurs, les faits qui m'ont été présentés ne montrent pas que la fonctionnaire a été privée de la possibilité d'acquérir de tels crédits. Toute discussion entre la fonctionnaire et les représentants de l'employeur concernant les crédits de congé de maladie semble s'être limitée à l'examen des mesures correctives possibles découlant de l'infraction présumée à l'article M-16. Des considérations semblables s'appliquent à l'égard de l'argument de M. Done selon lequel il est possible de rattacher ce grief aux dispositions de la convention collective relatives à la rémunération. Il faut bien comprendre que, tel qu'il a été établi dans l'arrêt rendu par la Cour d'appel fédérale dans *Burchill c. le Procureur général du Canada* [1981] 1 C.F. 109; 37 N.R. 530 (F.C.A.), un fonctionnaire ne peut renvoyer à l'arbitrage un grief nouveau ou différent de celui qui a été traité par la procédure de règlement des griefs.

L'argument de M. Done selon lequel il y a ici preuve de mauvaise foi et l'arbitre devrait assumer compétence en s'appuyant sur ce seul fait est à mon avis insoutenable. Je ne crois pas qu'il y ait une analogie entre les circonstances de la

Commission des relations de travail dans la fonction publique

présente affaire et les décisions des arbitres concernant les soi-disant licenciements non disciplinaires empreints de mauvaise foi. Dans ces affaires (p. ex., *Rinaldi*: dossiers de la Commission 166-2-26927, 166-2-26928), l'arbitre a conclu que les licenciements étaient en fait des congédiements disciplinaires déguisés et donc arbitrables. Autrement dit, la compétence de l'arbitre avait un fondement dans la loi; la mauvaise foi seule ne peut conférer la compétence à un arbitre nommé sous le régime de la LRTFP.

Par conséquent, la compétence de l'arbitre en l'espèce repose sur l'application de l'article M-16, ce qui nous amène nécessairement à l'examen de la décision *Chopra*. La décision que l'arbitre a rendue dans *Chopra* (supra) découlait d'un grief concernant une disposition de la convention collective semblable à l'article M-16. Dans cette affaire, les faits ayant donné lieu au grief avaient trait à la dotation en personnel; plus précisément, M. Chopra alléguait qu'on lui avait maintes fois refusé des promotions parce qu'il faisait partie d'une minorité visible. M. Chopra avait aussi déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne pour les mêmes motifs, et en faisant valoir les mêmes faits. L'employeur s'est opposé à ce que l'arbitre assume compétence puisqu'il y avait un autre recours possible sous le régime d'une loi fédérale et que l'affaire ne pouvait donc pas faire l'objet d'un grief en vertu du paragraphe 91(1) de la LRTFP. En concluant que l'arbitre n'avait pas compétence, l'arbitre soussigné a fait les observations suivantes à la page 18 :

Il y a lieu de souligner que la question à trancher ici est celle du sens et de l'application de l'article 91 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Il importe de se rappeler que cette décision ne vise pas à déterminer si M. Chopra a droit ou non à un redressement relativement à ses allégations, mais plutôt à quelle instance il appartient de les examiner. Si M. Chopra peut prouver que ses allégations sont fondées, il existe à la fois un droit et un recours mais, étant donné les restrictions prévues à l'article 91 de la Loi et le libellé de la convention collective elle-même, il lui faudra s'adresser à une autre instance. Je tiens à souligner, par ailleurs, que ma décision pourrait fort bien être différente si le fond de l'affaire portait sur des questions qui tombent sous le coup de la convention collective telles la rémunération, les congés, etc. Toutefois, il est clair d'après les documents produits que ce grief porte essentiellement sur des promotions et des nominations, questions qui ne sont pas visées par la convention collective et qui ne peuvent être examinées par un

arbitre nommé en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Le fonctionnaire s'estimant lésé a renvoyé cette décision à la Cour fédérale, Section de première instance, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada s'est jointe au renvoi à titre d'intervenante. En rejetant cette demande, la juge Simpson est venue à la conclusion suivante à la page 460 :

L'arbitre a eu raison de conclure qu'il n'avait pas compétence, en raison du paragraphe 91(1), pour entendre le grief du requérant. Je suis convaincue que la LCDP constitue un « recours » relativement aux faits de l'espèce, parce que la CCDP a compétence sur le fond du grief et parce que la CCDP possède de plus grands pouvoirs de réparation qu'un arbitre agissant en vertu de la convention cadre. Les différences existant entre les procédures engagées en vertu de la LCDP et celles engagées en vertu de la convention cadre, quant aux parties, à l'intérêt public et à la responsabilité à l'égard de la procédure, ne changent rien, à mon avis, au fait que le requérant a un recours en vertu de la LCDP.

La Cour s'est également reportée à la décision rendue dans l'affaire *Rhéaume* (supra), dans laquelle l'arbitre a exprimé l'avis que l'article 91 de la LRTFP n'interdisait pas le dépôt d'un grief fondé sur l'article M-16, nonobstant l'existence d'une loi telle que la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Comme M^e Lafrenière l'a fait remarquer, la Cour a formellement rejeté cette opinion aux pages 454 et 455 :

*C'est le premier litige où un arbitre doit examiner la question de la compétence eu égard au paragraphe 91(1). Jusqu'à maintenant, les arbitres ont considéré qu'ils avaient compétence sur les griefs déposés en vertu de l'article 44. Cependant, l'objection fondée sur le paragraphe 91(1) n'a pas été invoquée dans ces instances. Dans l'affaire *Rhéaume v. Treasury Board*, l'arbitre a fait un commentaire sur le paragraphe 91(1) dans une opinion incidente. L'arbitre Y. Tarte n'avait pas entendu d'argumentation sur la question. Cependant, l'arbitre en l'espèce ayant rendu sa décision après l'audience tenue par l'arbitre Tarte, mais avant que ce dernier ait exprimé ses motifs, il s'est senti tenu d'aborder la question de la compétence. Il a jugé qu'il avait compétence en dépit du paragraphe 91(1). Comme on s'en rendra compte, je n'ai pas trouvé son raisonnement persuasif.*

Le requérant en a appelé de la décision de la Cour, mais il s'est par la suite désisté.

Il va sans dire qu'un arbitre nommé en vertu de la LRTFP est lié par la décision que la Cour fédérale, Section de première instance a rendue dans *Chopra* (supra); comme le commissaire de la CRTFP Albert Burke a déclaré dans *O'Hagan et autres* (dossiers de la Commission 166-2-26490 à 26493) à la page 27 :

Que je sois d'accord ou non sur la décision de la juge Simpson est sans importance. Je suis tenu de suivre sa décision pour statuer sur l'affaire dont je suis saisi. Pour ces motifs, je rejette par les présentes les griefs pour défaut de compétence.

Pour ce qui est des décisions *Sarson* et *Yarrow* (supra), dans ces deux cas les griefs soulevaient explicitement des dispositions de la convention collective pertinente qui étaient distinctes de la disposition relative à l'« Élimination de la discrimination »; ce fait était critique au règlement de l'affaire (voir la page 49 et suivantes dans *Yarrow* et la page 47 et suivantes dans *Sarson*).

Il est évident d'après la preuve produite que M^{me} Mohammed fonde le grief qu'elle a présenté en vertu de l'article M-16 sur l'allégation voulant qu'elle ait été victime de discrimination raciale ou religieuse. Il ne fait aucun doute que de telles allégations peuvent également justifier une plainte au titre de la LCDP, qui prévoit à la fois un droit de réparation et un redressement en pareilles circonstances. Par conséquent, conformément au paragraphe 91(1) de la LRTFP, je dois conclure que je n'ai pas compétence pour instruire le présent renvoi à l'arbitrage.

**P. Chodos,
président suppléant**

OTTAWA, le 22 mai 1997.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau