

Date : 20180626

Dossiers : 560-24-71, 561-24-456, 458 à 460,
470, 495, 496, et 502, et 566-24-5137

Référence : 2018 CRTESPF 54

*Loi sur la Commission des relations
de travail et de l'emploi dans la
fonction publique fédérale, Loi sur les
relations de travail dans la fonction
publique fédérale et Code canadien
du travail*



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

ENTRE

BONNIE GALE BAUN
fonctionnaire s'estimant lésée et plaignante

et

OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES
employeur et défendeur

et

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
agent négociateur et défenderesse

Répertorié

Baun c. Opérations des enquêtes statistiques

Affaire concernant des plaintes déposées et un grief individuel renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 190 et du paragraphe 209(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et une plainte déposée en vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail*

Devant : Beth Bilson, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée et plaignante : Elle-même

Pour les Opérations des enquêtes statistiques : Karen Clifford, avocate

Pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada : Andrew Beck, analyste principal aux griefs et à l'arbitrage par intérim

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés en octobre et en novembre 2016 et en juin et en juillet 2017.
(Traduction de la CRTESPF)

I. Introduction

[1] La présente décision concerne une série d'objections préliminaires relatives aux dossiers de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral portant les numéros 560-24-71, 561-24-456, 458 à 460, 470, 495, 496, et 502, et 566-24-5137 (les « 10 dossiers non réglés »).

[2] 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, qui remplace la Commission des relations de travail dans la fonction publique 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). En vertu de l'article 396 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, un arbitre de grief saisi d'un grief avant le 1^{er} novembre 2014 continue d'exercer les pouvoirs prévus à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; *LRTFP*) dans sa version antérieure à cette date.

[3] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la Commission des relations de travail dans la fonction publique et le titre de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et de la *LRTFP* pour qu'ils deviennent respectivement la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « Loi »).

[4] Dans une décision rendue le 7 mars 2014, *Baun c. Opérations des enquêtes statistiques*, 2014 CRTFP 26 (la « décision de licenciement »), j'ai accueilli le licenciement de Bonnie Gale Baun, la fonctionnaire s'estimant lésée, (appelée tout au long de la décision la « fonctionnaire », même si dans certains des 10 dossiers non réglés elle est la plaignante), qui était employée à titre d'intervieweuse sur place à

temps partiel par les Opérations des enquêtes statistiques (l'« employeur »). Le licenciement de la fonctionnaire était le point culminant d'une série d'événements qui ont commencé par l'administration de son test dans le cadre du « Programme international pour le suivi des acquis des élèves » (PISA) dans une école secondaire de Kelowna, en Colombie-Britannique, en mai 2009. Des événements qui sont survenus pendant l'administration du test ont amené l'employeur à demander une évaluation de l'aptitude au travail (AAT) avant de permettre à la fonctionnaire de continuer à travailler dans le domaine. L'employeur a conclu que la fonctionnaire n'avait pas consenti à l'évaluation de l'AAT et a produit une lettre établissant son licenciement en date du 26 août 2009.

[5] Dans la décision de licenciement, j'ai décidé que je ne possédais pas la compétence pour trancher le grief de la fonctionnaire dans lequel elle contestait le licenciement aux motifs qu'il s'agissait d'une mesure administrative et non d'une mesure disciplinaire.

[6] Dans une décision distincte en date du 7 décembre 2010, *Baun c. Élément national de l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2010 CRTFP 127, un autre arbitre de grief a rejeté deux plaintes qui indiquaient que l'Élément national de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur ») avait omis de fournir à la fonctionnaire s'estimant lésée une représentation équitable.

[7] Puisqu'il y avait un chevauchement considérable entre les allégations sur lesquelles étaient fondés les 10 dossiers non réglés et que l'avocate de l'employeur avait soulevé des objections préliminaires de nature semblable, il a été décidé de trancher les objections préliminaires en tant que groupe. On a tenté de tenir une audience à Kelowna portant sur toutes les objections. Pour plusieurs raisons, il s'est avéré impossible de poursuivre l'audience et j'ai demandé aux parties de présenter des arguments écrits. J'ai reçu les derniers arguments en juillet 2017.

[8] L'avocate de l'employeur a fourni un mémoire écrit accompagné d'un recueil de jurisprudence et de doctrine et, plus tard, a fourni un mémoire de réfutation.

[9] La fonctionnaire a fourni un mémoire écrit ainsi que 450 pages de documents. Il est quelque peu difficile de décrire cet ensemble de documents de façon succincte; il comprenait des pages d'éléments de preuve, des citations des décisions de la

Commission, des dispositions législatives et des extraits des documents publiés par l'employeur. Malheureusement, la fonctionnaire n'a pas fait correspondre de manière claire les documents à chaque dossier non réglé; elle a simplement indiqué que les 450 pages établissaient son argument. Néanmoins, j'ai passé en revue les documents avant de rendre la présente décision.

[10] En plus des documents écrits, la fonctionnaire a présenté un magnétophone numérique contenant des enregistrements qu'elle a faits de ses interactions avec le personnel de l'école secondaire où elle a mené le test dans le cadre du PISA et des réunions ultérieures auxquelles les représentants de l'employeur et son agent négociateur ont assisté. Dans la décision de licenciement, au début du paragraphe 114, j'ai décrit les motifs de ne pas admettre des enregistrements des réunions avec l'employeur.

[11] Dans ses arguments relatifs aux dossiers non réglés, la fonctionnaire m'a exhorté à examiner le contenu des enregistrements puisqu'ils avaient trait à ses interactions avec le personnel de l'école secondaire en mai 2009. J'ai conclu que les motifs exposés dans la décision de licenciement quant à l'hésitation d'admettre ce type de preuve s'appliquent encore, ce qui signifie qu'outre les préoccupations concernant la fiabilité d'un enregistrement sur bande au sens technique, il existe de solides raisons de principe de ne pas accepter un enregistrement ayant été fait subrepticement par une partie à une conversation. De plus, j'ai conclu que les éléments de preuve concernant les événements survenus en 2009 n'ont aucune pertinence aux objections procédurales et techniques de l'employeur quant au traitement des 10 dossiers non réglés. Par conséquent, je n'ai pas écouté les enregistrements et je ne les considérerais pas comme partie du dossier sur lequel la présente décision est fondée. Par conséquent, les enregistrements seront retournés à la fonctionnaire.

[12] Je formule deux autres observations générales. La première porte sur l'un des thèmes récurrents dans les arguments de la fonctionnaire, selon lequel, en vertu des politiques de l'employeur en ce qui concerne la détermination de l'AAT, elle aurait dû avoir été exonérée, en tant qu'entrepreneur, et, par conséquent, l'employeur n'avait pas le droit de demander une évaluation de l'AAT. Même si cette question ne revêt aucune pertinence directe aux objections de l'employeur, elle représente un effort déployé par la fonctionnaire visant à miner le fondement du licenciement, auquel se rapportent

bon nombre des allégations énoncées dans les 10 dossiers non réglés. Les éléments de preuve déposés à l'audience menant à la décision de licenciement indiquaient clairement que la fonctionnaire était une employée nommée pour une période déterminée, relevant de la direction des superviseurs et des gestionnaires représentant l'employeur et non un employé contractuel.

[13] La deuxième observation générale concerne la description continue par la fonctionnaire des autres parties et des avocats à la présente instance comme des menteurs, y compris les témoins dont le témoignage avait trait à la décision de licenciement. Tel que je l'ai indiqué dans la décision de licenciement à partir du paragraphe 9, je ne trouve pas que cette description de la contribution des autres est utile. Je répète que je n'ai constaté aucune preuve selon laquelle les témoins ou les avocats qui ont participé à la décision de licenciement ont fait autre chose que de donner de bonne foi leur version des événements, selon leur point de vue. Ma conclusion est la même en ce qui concerne les parties et l'avocat en l'espèce.

[14] Bien que, comme je l'ai fait remarquer plus tôt, il y a beaucoup de points communs dans la nature des objections et des faits sur lesquels reposent les allégations figurant dans les 10 dossiers non réglés, je trancherai chacune de ces allégations de manière distincte et selon l'ordre établi par l'avocate de l'employeur dans ses arguments écrits initiaux du 13 octobre 2016.

II. Les plaintes et les griefs, par numéro de dossier de la Commission

A. Dossier 560-24-71

[15] La fonctionnaire a déposé une plainte en date du 26 avril 2010 aux termes de l'art. 133 du *Code canadien du travail* (L.R.C., 1985, ch. L-2; le « Code ») selon laquelle l'employeur avait pris une mesure contre elle, en contravention de l'art. 147 du *Code*, qui se lit comme suit :

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

a) soit il a témoigné - ou est sur le point de le faire - dans

une poursuite intentée ou une enquête tenue sous le régime de la présente partie;

b) soit il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la présente partie un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail;

c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

[16] La fonctionnaire a soutenu que l'employeur avait mis fin à son travail parce qu'elle avait porté à son attention des préoccupations en matière de santé et de sécurité au travail et, par conséquent, le licenciement était une infraction en vertu du *Code*.

[17] L'avocate de l'employeur a fait valoir que les dispositions de l'art. 147 du *Code* ne s'appliquent pas; par conséquent, l'art. 133 du *Code* ne peut être utilisé pour fonder une plainte de la façon appliquée par la fonctionnaire. Aucune enquête n'avait été amorcée sous le régime de la partie II du *Code*, tel qu'il est prévu à l'al. 147a), et elle n'avait fourni aucun renseignement à aucun représentant menant une enquête relative à la situation, soit le fondement de l'al. 147b). Elle n'avait pas non plus pris des mesures officielles pour invoquer l'application de la partie II, conformément à l'exigence prévue à l'al. 147c).

[18] L'avocate de l'employeur a également soutenu que l'art. 147 est fondé sur la prise d'une mesure disciplinaire ou l'imposition d'une sanction par l'employeur. Les conclusions tirées dans la décision de licenciement, soit que le licenciement constituait effectivement une mesure administrative plutôt qu'une mesure disciplinaire, empêchent l'application de cet article.

[19] Selon l'argument de la fonctionnaire, elle avait effectivement exercé son droit de refuser un travail dangereux lorsqu'elle a signalé à ses supérieurs qu'elle avait fait l'objet d'un harcèlement et d'une intimidation de la part des responsables de l'école pendant son administration du test PISA. Elle avait indiqué clairement qu'elle n'accepterait pas de retourner à l'école en raison du traitement dont elle avait fait l'objet.

[20] Comme l'avocate de l'employeur a indiqué, le droit de refuser un travail

dangereux est un droit de l'employé qui doit être exercé dans un délai précis et il invoque les pouvoirs d'enquête et de corriger des fonctionnaires du gouvernement prévus par le *Code*. Il doit y avoir une communication claire du refus d'exécuter un travail dangereux. Même si la fonctionnaire aurait été d'avis que l'environnement à l'école secondaire était inhospitalier (et elle avait exprimé clairement son intention de ne pas y retourner), elle n'a pas indiqué expressément les dispositions du *Code* à cet égard. Selon la lettre du 30 mai 2010, la fonctionnaire a indiqué ce qui suit : [traduction] « Je n'ai signalé aucune question de santé à mon employeur. » En l'espèce, elle avait laissé un message vocal à l'intention de son superviseur après avoir quitté l'école en indiquant qu'elle se sentait [traduction] « intimidée » par le personnel à l'école. L'employeur a soutenu que le message vocal ne constituait pas un refus de travailler au sens du *Code*. De plus, il a fait valoir que, selon le formulaire de plainte et la lettre d'éclaircissement de la fonctionnaire en date du 30 mai 2010, cette question n'est pas visée par les articles 133 et 147 du *Code*. Au contraire, l'employeur a affirmé que la fonctionnaire s'était opposée à sa demande de renseignements sur la santé et son avis selon lequel il y avait eu violation de son droit à la vie privée.

[21] Je conclus que l'objection de l'employeur fondée sur l'inapplicabilité des articles 133 et 147 du *Code* à la situation de la fonctionnaire est bien fondée. Je ne dispose d'aucun élément de preuve indiquant qu'elle s'est prévalu de l'art. 128 du *Code*. Elle n'a pas communiqué rapidement à l'employeur qu'il existait un danger qui justifiait son refus d'exécuter son travail (voir *Alexander c. Conseil du Trésor (ministère de la Santé)*, 2007 CRTFP 110).

[22] Enfin, l'avocate de l'employeur a soutenu que la plainte était hors délai et a renvoyé au par. 133(2) du *Code*, qui se lit comme suit :

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

[23] Lorsqu'il compte les 90 jours, un plaignant doit tenir compte de tous les jours civils suivant la date à laquelle il a eu connaissance, ou, selon la Commission, aurait dû avoir connaissance, de l'acte ou des circonstances donnant lieu à la plainte. Cela signifie que toutes les fins de semaine et tous les jours fériés sont comptés dans cette

période de 90 jours. Si le 90^e jour est une fin de semaine ou un jour férié, le plaignant doit déposer la plainte le lendemain de cette fin de semaine ou jour férié.

[24] Les « circonstances » donnant lieu à la plainte, selon l'argument de la fonctionnaire, étaient les conditions auxquelles elle a été assujettie à l'école le 8 mai 2009 et le fait qu'elle les a signalés à l'employeur entre cette date et le milieu du mois de mai. Subsidièrement, l'« acte » donnant lieu à la plainte peut être considéré comme la décision de l'employeur de mettre fin à son emploi le 26 août 2009. Aucune de ces dates n'est utile pour permettre à la fonctionnaire de respecter le délai prévu au par. 133(2) parce que la plainte n'a pas été déposée avant avril 2010. Même si le *Code* confère au Conseil canadien des relations industrielles le pouvoir de modifier les délais qu'il prévoit, y compris ceux prévus à la partie II, dans des circonstances appropriées, aucun pouvoir concomitant n'est conféré à la Commission (voir *Larocque c. Conseil du Trésor (ministère de la Santé)*, 2010 CRTFP 94). En conséquence, je suis liée par le délai imparti au par. 133(2) et je dois conclure que la plainte est hors délai.

[25] De plus, l'avocate de l'employeur a soutenu que la mesure corrective demandée par la fonctionnaire ne relève pas de la compétence de la Commission, est théorique ou est *res judicata* (chose jugée) parce le grief de licenciement a été rejeté dans la décision de licenciement. En raison de ma conclusion selon laquelle l'art. 133 du *Code* ne s'applique pas en l'espèce et que la plainte est hors délai, il ne m'est pas nécessaire de trancher la question relative au redressement.

[26] Selon ce qui précède, je conclus que la présente plainte doit être rejetée.

B. Dossier 561-24-456

[27] La fonctionnaire a déposé la présente plainte, dont l'employeur est le défendeur. Elle est datée du 26 avril 2010, sous le régime de l'al. 190(1)g) de la *Loi* qui dispose ce qui suit :

190 (1) *La Commission instruit toute plainte dont elle est saisie et selon laquelle :*

[...]

g) *l'employeur, l'organisation syndicale ou toute personne s'est livré à une pratique déloyale au sens de l'article 185.*

[28] L'article 185 et les autres articles pertinents prévoient ce qui suit :

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et Code canadien du travail

185 Dans la présente section, **pratiques déloyales** s'entend de tout ce qui est interdit par les paragraphes 186(1) et (2), les articles 187 et 188 et le paragraphe 189(1).

186 (1) Il est interdit à l'employeur ainsi qu'au titulaire d'un poste de direction ou de confiance, à l'officier, au sens du paragraphe 2(1) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, ou à la personne qui occupe un poste détenu par un tel officier, qu'ils agissent ou non pour le compte de l'employeur :

a) de participer à la formation ou à l'administration d'une organisation syndicale ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des fonctionnaires par celle-ci;

b) de faire des distinctions illicites à l'égard de toute organisation syndicale.

(2) Il est interdit à l'employeur, à la personne qui agit pour le compte de celui-ci ainsi qu'au titulaire d'un poste de direction ou de confiance, à l'officier, au sens du paragraphe 2(1) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada ou à la personne qui occupe un poste détenu par un tel officier, qu'ils agissent ou non pour le compte de l'employeur :

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne donnée, ou encore de la suspendre, de la mettre en disponibilité, de la licencier par mesure d'économie ou d'efficacité à la Gendarmerie royale du Canada ou de faire à son égard des distinctions illicites en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son égard pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

(i) elle adhère à une organisation syndicale ou en est un dirigeant ou représentant - ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir -, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'une telle organisation,

(ii) elle a participé, à titre de témoin ou autrement, à toute procédure prévue par la présente partie ou les parties 2 ou 2.1, ou pourrait le faire,

(iii) elle a soit présenté une demande ou déposé une plainte sous le régime de la présente partie ou de la section 1 de la partie 2.1, soit déposé un grief sous le régime de la partie 2 ou de la section 2 de la partie 2.1,

(iv) elle a exercé tout droit prévu par la présente partie ou les parties 2 ou 2.1;

b) d'imposer - ou de proposer d'imposer -, à l'occasion d'une nomination ou relativement aux conditions d'emploi, une condition visant à empêcher le fonctionnaire ou la personne cherchant un emploi d'adhérer à une organisation syndicale ou d'exercer tout droit que lui accorde la présente partie ou les parties 2 ou 2.1;

c) de chercher, notamment par intimidation, par menace de congédiement ou par l'imposition de sanctions pécuniaires ou autres, à obliger une personne soit à s'abstenir ou à cesser d'adhérer à une organisation syndicale ou d'occuper un poste de dirigeant ou de représentant syndical, soit à s'abstenir :

(i) de participer, à titre de témoin ou autrement, à une procédure prévue par la présente partie ou les parties 2 ou 2.1,

(ii) de révéler des renseignements qu'elle peut être requise de communiquer dans le cadre d'une procédure prévue par la présente partie ou les parties 2 ou 2.1,

(iii) de présenter une demande ou de déposer une plainte sous le régime de la présente partie ou de la section 1 de la partie 2.1 ou de déposer un grief sous le régime de la partie 2 ou de la section 2 de la partie 2.1.
[...]

187 Il est interdit à l'organisation syndicale, ainsi qu'à ses dirigeants et représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation de tout fonctionnaire qui fait partie de l'unité dont elle est l'agent négociateur.

Pratiques déloyales par les organisations syndicales

188 Il est interdit à l'organisation syndicale, à ses dirigeants ou représentants ainsi qu'aux autres personnes agissant pour son compte :

a) sans consentement de l'employeur, de tenter, sur le lieu de travail d'un fonctionnaire et pendant les heures de travail de celui-ci, de l'amener à adhérer ou continuer d'adhérer, ou à s'abstenir ou cesser d'adhérer à une organisation syndicale;

b) d'expulser un fonctionnaire de l'organisation syndicale ou de le suspendre, ou de lui refuser l'adhésion, en appliquant d'une manière discriminatoire les règles de l'organisation syndicale relatives à l'adhésion;

c) de prendre des mesures disciplinaires contre un

fonctionnaire ou de lui imposer une sanction quelconque en appliquant d'une manière discriminatoire les normes de discipline de l'organisation syndicale;

d) d'expulser un fonctionnaire de l'organisation syndicale, de le suspendre, de prendre contre lui des mesures disciplinaires ou de lui imposer une sanction quelconque parce qu'il a exercé un droit prévu par la présente partie ou les parties 2 ou 2.1 ou qu'il a refusé d'accomplir un acte contraire à la présente partie ou à la section 1 de la partie 2.1;

e) de faire des distinctions illicites à l'égard d'une personne en matière d'adhésion à une organisation syndicale, d'user de menaces ou de coercition à son égard ou de lui imposer une sanction, pécuniaire ou autre, pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

(i) elle a participé, à titre de témoin ou autrement, à une procédure prévue par la présente partie ou les parties 2 ou 2.1, ou pourrait le faire,

(ii) elle a soit présenté une demande ou déposé une plainte sous le régime de la présente partie ou de la section 1 de la partie 2.1, soit déposé un grief sous le régime de la partie 2 ou de la section 2 de la partie 2.1,

(iii) elle a exercé un droit prévu par la présente partie ou les parties 2 ou 2.1.

Pratiques déloyales par quiconque

189 (1) *Sous réserve du paragraphe (2), il est interdit à quiconque de chercher, par menace ou mesures coercitives, à obliger un fonctionnaire :*

a) à adhérer ou à s'abstenir ou cesser d'adhérer à une organisation syndicale, ou encore, sauf disposition contraire dans une convention collective, à continuer d'y adhérer;

b) à s'abstenir d'exercer tout autre droit qu'accordent la présente partie ou les parties 2 ou 2.1.

[29] Dans la plainte, la fonctionnaire nomme l'employeur en tant que défendeur. Sous la rubrique lui demandant de fournir un exposé concis de la nature de la plainte, elle a écrit ce qui suit :

[Traduction]

L'employeur et l'école [plusieurs personnes sont nommées] continuent de m'accuser d'avoir une maladie mentale et un problème de santé. J'ai accepté de subir un examen médical pour l'employeur. Je n'accepte pas de donner à mon employeur tous les renseignements sur ma santé avant le 8 mai 2009. Les formulaires n'ont jamais été expliqués. Il n'y a eu aucune mesure. J'ai été faussement accusée [...].

[30] En tant que mesures correctives, la fonctionnaire a demandé ce qui suit : « [une] ordonnance de la cour radiant des mensonges inscrits dans mon dossier médical, des excuses écrites de la part de mon superviseur, de mon employeur et de mon syndicat. Radier tous les documents. La réintégration dans mes fonctions et le rétablissement de mes avantages sociaux, ainsi qu'un plein salaire rétroactif. »

[31] L'avocate de l'employeur a soutenu qu'aucune des dispositions de la *Loi* reproduites ci-dessus ne peut constituer le fondement de la plainte, telle qu'elle est formulée par la fonctionnaire. Après avoir examiné chacune d'entre elles, je souscris à cette affirmation.

[32] Le paragraphe 186(1) interdit à un employeur de participer à la formation ou à l'administration d'une organisation syndicale ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou de faire des distinctions illicites à l'égard de toute organisation syndicale. La fonctionnaire n'a pas allégué une telle intervention ou de telles distinctions illicites dans la présente plainte et, quoi qu'il en soit, elle n'a pas qualité pour invoquer une telle allégation puisqu'elle doit, en soi, être invoquée par l'organisation.

[33] Le paragraphe 186(2) interdit à l'employeur de licencier des employés dans certaines circonstances, mais il concerne les actes de l'employeur qui sont motivés par un désir de décourager les employés de se joindre ou de participer à une organisation syndicale. En l'espèce, il n'a jamais été suggéré que l'employeur n'a pas respecté le droit de la fonctionnaire d'être représentée par un agent négociateur. Même si son agent négociateur a cessé, en fin de compte, de la représenter, elle n'allègue pas que cette cessation découle d'un acte de l'employeur.

[34] Les articles 187 et 188 contiennent tous les deux des interdictions de certains actes de la part des organisations syndicales. Puisque l'employeur est nommé en tant que défendeur dans la plainte, ces articles ne s'appliquent pas.

[35] Étant donné que le par. 186(2), le par. 189(1) interdit la conduite visant à

décourager les employés de participer à une activité de l'agent négociateur et aucune des allégations de la fonctionnaire ne laisse entendre qu'il s'agissait d'un facteur de son licenciement.

[36] À mon avis, aucune de ces dispositions ne peut être appliquée pour appuyer la plainte de la fonctionnaire puisqu'elles sont tous axées sur des actes d'un employeur, d'un agent négociateur ou d'autres visant à porter atteinte au droit des employés de participer à une activité d'un agent négociateur ou au statut de représentation d'un agent négociateur.

[37] L'avocate de l'employeur a également soutenu que la présente plainte ne respecte pas le délai imparti au paragraphe 190(2) de la *Loi*, qui se lit comme suit :

190 (2) Sous réserve des paragraphes (3) et (4), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu - ou, selon la Commission, aurait dû avoir - connaissance des mesures ou des circonstances y ayant donné lieu.

[38] L'avocate a soutenu que les « mesures ou des circonstances y ayant donné lieu » étaient soit les événements survenus à l'école secondaire vers le 8 mai 2009, soit le processus menant au licenciement qui a eu lieu le 26 août 2009.

[39] Il ressort clairement des éléments de preuve énoncés dans la décision de licenciement et des conclusions de cette décision que la fonctionnaire avait connaissance des questions auxquelles la présente plainte renvoie pendant la période de mai à août 2009, y compris les rapports du personnel de l'école, la demande d'une évaluation d'AAT et des discussions qui ont été tenues portant sur les renseignements médicaux qu'elle devait fournir.

[40] Dans ses arguments, la fonctionnaire a fait référence aux niveaux du processus de traitement des griefs. Il semble que des décisions aux niveaux plus supérieurs de ces processus ont été rendues aussi tard que l'automne 2010. Je souscris aux arguments de l'employeur selon lesquels le fait que ses allégations faisaient l'objet d'un examen par l'intermédiaire d'autres voies à une date ultérieure n'était pas pertinent au délai imparti au par. 190(2) de la *Loi*. La fonctionnaire était au courant de l'objet des allégations formulées dans la plainte au cours de la période de mai à

août 2009, soit la période qui déclencherait le calcul du délai. Je conclus que la plainte est hors délai.

[41] En conséquence, je conclus que la présente plainte doit être rejetée.

C. Dossier 561-24-458

[42] Ce dossier est un peu compliqué, puisque plusieurs formules de grief supplémentaires sont annexées au principal formulaire de plainte. L'employeur est le défendeur dans ce dossier. La principale plainte cite l'al. 190(1)e) de la *Loi*, qui se lit comme suit :

190 (1) La Commission instruit toute plainte dont elle est saisie et selon laquelle :

[...]

e) l'employeur ou l'organisation syndicale a contrevenu aux articles 117 (obligation de mettre en application une convention) ou 157 (obligation de mettre en œuvre la décision arbitrale); [...].

[43] Cette plainte renvoie à une longue liste de lacunes de la part de l'employeur et de l'agent négociateur, dont bon nombre d'entre elles concernent des dates entre février et septembre 2009. Il y a un renvoi à une plainte déposée en vertu de la politique sur le harcèlement de l'employeur qui a supposément été déposée en février 2010. La plainte sous le régime de l'al. 190(1)e) était datée du 28 avril 2010. La mesure corrective demandée était décrite comme suit : [traduction] « Nouvelles politiques et exécution de la *Loi* par la CRTP [*sic*]. Tout ce que la Commission juge indiqué. Je souhaite une mesure corrective intégrale. Exécution de la politique sur le harcèlement. »

[44] Un des griefs annexés à la plainte était daté du 14 août 2009 et était signé par un représentant de l'agent négociateur. Le grief était ainsi formulé :

[Traduction]

Je dépose un grief contre la violation par l'employeur de l'article I et de tous les autres articles pertinents de la convention collective, la politique sur le harcèlement du Conseil du Trésor et de toutes les autres politiques pertinentes et de la législation et de la jurisprudence par diverses mesures, notamment : ma suspension avec traitement non

motivée, les tentatives visant à me forcer de subir une évaluation de la santé sans motif valable; les allégations de plaintes contre moi sans preuve; la tenue de réunions et d'enquêtes contre moi fondées sur le oui-dire; le défaut de me donner les renseignements requis pour effectuer une évaluation de la santé : le fait de ne pas tenir compte de l'évaluation de la santé que j'ai fourni; et le retard du processus et ma suspension injustifiée, augmentant ainsi mon niveau de stress.

[45] En tant que mesure corrective, le grief comportait la liste suivante :

[Traduction]

- 1. Que je sois autorisée de retourner immédiatement au travail*
- 2. Que tout document lié à cet incident soit enlevé de tous les dossiers et détruit en présence de mon représentant syndical.*
- 3. Que je reçoive des excuses écrites de la part de l'employeur.*
- 4. Que je sois indemnisée intégralement.*

[46] Le deuxième grief annexé à la plainte était daté du 30 septembre 2009 et il était signé encore une fois par un représentant de l'agent négociateur. Le grief se lisait comme suit : [traduction] « Je dépose un grief contre la violation par l'employeur de l'article 19 de la convention collective, des articles 4 à 6 du guide de l'employé et des lignes directrices sur le formulaire de déclaration d'un incident par agent de sûreté et sécurité. » La mesure corrective demandée était la suivante : [traduction] « Que le rapport sur l'incident découlant de l'incident survenu le 8 mai 2009 à l'école KSS me soit acheminé, ainsi qu'à mes représentants syndicaux immédiatement. »

[47] La troisième formule de grief, également daté du 30 septembre 2009, et signé par un représentant de l'agent négociateur, indiquait ce qui suit : [traduction] « Je dépose un grief contre le refus de l'employeur de me donner la lettre datée du 4 juin 2009 à laquelle l'employeur renvoie. » La mesure corrective demandée était la suivante : [traduction] « Que l'employeur me fournisse une copie de la lettre datée du 4 juin 2009. »

[48] Il semble que tous les trois griefs ont été mentionnés dans la plainte principale.

[49] L'alinéa 190(1)e) renvoie à un défaut de mettre en œuvre les dispositions d'une

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et Code canadien du travail

convention collective en vertu de l'art. 117 ou une omission de mettre en œuvre des dispositions d'une décision arbitrale en vertu de l'art. 157. Ces dispositions disposent ce qui suit :

117 Sous réserve de l'affectation par le Parlement, ou sous son autorité, des crédits dont l'employeur peut avoir besoin à cette fin, les parties à une convention collective commencent à appliquer celle-ci :

a) au cours du délai éventuellement prévu à cette fin dans la convention;

b) en l'absence de délai de mise en application, dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date de la signature de la convention ou dans le délai plus long dont peuvent convenir les parties ou que fixe la Commission sur demande de l'une ou l'autre des parties.

[...]

157 Sous réserve de l'affectation, par le Parlement ou sous son autorité, des crédits dont l'employeur peut avoir besoin à cette fin, les parties commencent à appliquer les conditions d'emploi sur lesquelles statue la décision arbitrale dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date à compter de laquelle la décision arbitrale lie les parties ou dans le délai plus long dont celles-ci peuvent convenir ou que la Commission peut, sur demande de l'une d'elles, accorder.

[50] L'avocate de l'employeur a soutenu que la plainte n'établit pas et ne peut établir une justification d'un recours sous le régime de l'al. 190(1)e). La fonctionnaire n'a indiqué aucune omission de la part de l'employeur de reconnaître la convention collective pertinente dans le délai imparti à l'art. 117; elle ne fait également aucun renvoi à une décision arbitrale qui pourrait être en litige en vertu de l'art. 157.

[51] Même si le corps de la plainte et des griefs annexés contiennent de nombreuses allégations, ils doivent être interprétés dans le contexte de l'allégation dominante selon laquelle l'employeur a contrevenu à l'al. 190(1)e). Tel que cela peut être constaté des extraits cités, l'art. 117 établit les délais pour mettre en œuvre une convention collective et l'art. 157 prévoit une fonction semblable dans le cas d'une décision arbitrale.

[52] La Commission a décrit la portée de l'al. 190(1)e) comme suit dans *Gibbins c. Agence du revenu du Canada*, 2015 CRTEFP 17, au paragraphe 81 :

[81] *L'alinéa 190(1)e) permet le dépôt d'une plainte lorsqu'une allégation est faite selon laquelle un employeur ou une organisation syndicale a contrevenu à l'article 117 ou 157 de la LRTFP. L'article 117 de la LRTFP figure également à la partie 1, Relations de travail, section 7, Négociations collectives et conventions collectives, Négociation des conventions collectives, Durée et effet. Cet article exige des parties à une convention collective qu'elles commencent à mettre en œuvre la convention collective dans un délai précis. Pour sa part, l'article 157 de la LRTFP figure à la partie 1, Relations de travail, section 9, Arbitrage, Mise en œuvre de la décision arbitrale. Cet article exige que les parties commencent à appliquer la décision arbitrale dans des délais précis. Une fois de plus, puisque la présente plainte ne concerne en rien la négociation collective en vue de conclure une convention collective ou la mise en application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale par l'employeur ou l'agent négociateur, la plaignante ne peut pas fonder sa plainte sur cet article.*

[53] Je souscris à cette analyse et je conclus que la fonctionnaire ne pouvait pas fonder sa plainte sur l'al. 190(1)e).

[54] En ce qui concerne les documents du premier grief annexé à la plainte, l'employeur a également soutenu que la partie de ce dernier portant sur l'exécution de la convention collective ne peut pas être renvoyée à l'arbitrage sans que la fonctionnaire ne soit représentée par l'agent négociateur. Les dispositions pertinentes de la *Loi* se lisent comme suit :

[...]

209 (1) *Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le fonctionnaire qui n'est pas un membre, au sens du paragraphe 2(1) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel portant sur :*

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

[...]

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

[...]

[55] La fonctionnaire a indiqué que son agent négociateur lui avait donné la permission de procéder seule et que lorsqu'elle lui avait demandé un soutien, elle n'avait obtenu aucune réponse. Elle a soutenu qu'il n'existe aucun document indiquant qu'elle ne pouvait pas procéder au dépôt de ses griefs et qu'il existe uniquement des documents indiquant que son agent négociateur l'avait autorisée de procéder seule.

[56] Même si, au moment du dépôt du grief, l'agent négociateur semblait appuyer l'allégation selon laquelle la convention collective avait été violée, il a ensuite retiré son appui. Je suis d'accord pour dire que cela empêche l'examen de tout grief fondé sur l'interprétation ou l'application de la convention collective.

[57] Pour ce qui est des allégations figurant dans le premier grief concernant la retenue de renseignements ou les violations des politiques de l'employeur, l'allégation figurant dans le deuxième grief selon laquelle les politiques et les lignes directrices de l'employeur avaient été violées, et la demande de documents figurant dans le troisième grief, l'avocate de l'employeur a fait valoir que celles-ci ne font pas partie des questions qu'un employé a le droit de renvoyer à l'arbitrage sous le régime de l'art. 209 de la *Loi* et, par conséquent, elles ne peuvent pas faire l'objet d'une audition de grief. La lecture des paragraphes 209(1) et (2) de la *Loi* indique qu'ils renvoient à des questions qu'un employé peut renvoyer à l'arbitrage sans l'approbation de l'agent négociateur de le représenter; elles se limitent à certains cas de congédiement, de rétrogradation, de suspension, de sanction pécuniaire ou de mutation sans le consentement de l'employé. Par conséquent, les allégations de violation de la politique et de retenue de renseignements ne peuvent pas faire l'objet d'un arbitrage sous le régime du par. 209(1).

[58] J'ai conclu que cette analyse est correcte. Le paragraphe 209(1) permet à un employé de procéder à l'arbitrage sans représentation par un agent négociateur et ce droit est limité à certaines questions particulières. Bon nombre des questions soulevées dans la principale plainte dans ce dossier relèvent de l'application de l'al. 209(1)a) et ne peuvent pas donc faire l'objet d'un arbitrage sans représentation par l'agent négociateur.

[59] Dans la présente plainte, la fonctionnaire a renvoyé à une plainte fondée sur la

politique sur le harcèlement de l'employeur qu'elle avait déposée en février 2010. Il convient de noter que la politique établit une procédure distincte – distincte du processus d'arbitrage de griefs – dans le cadre de laquelle un arbitre de grief, comme moi, nommé en vertu de la *Loi*, ne joue aucun rôle.

[60] En ce qui concerne les allégations formulées dans le premier grief annexé à la plainte portant sur la demande d'une évaluation médicale et une détermination de son statut d'emploi, je suis d'accord avec l'avocate de l'employeur pour dire que ces questions ont été entièrement tranchées dans la décision de licenciement. J'indiquerais également que la lettre du 4 juin 2009, mentionnée dans le troisième grief annexé à la plainte, était en fait datée du 8 juin et lui avait été fournie, conformément à ce qui est indiqué dans le résumé de la preuve de la décision de licenciement.

[61] L'avocate de l'employeur a également fait valoir que la plainte a été déposée à l'extérieur du délai imparti au par. 190(2) de la *Loi*. La plainte était datée du 28 avril 2010 et, à l'exception de la plainte de harcèlement à l'égard de laquelle j'ai formulé des commentaires dans le paragraphe précédent, la période au cours de laquelle les événements cités ont eu lieu a pris fin en septembre 2009. Même si la fonctionnaire, l'employeur et l'agent négociateur ont pris un certain nombre de mesures procédurales après cette période, « mesures ou [...] circonstances » sur lesquelles la plainte était fondée ont toutes eu lieu plus de 90 jours avant le dépôt de la plainte et la fonctionnaire était au courant de ces réalisations.

[62] Dans *Castonguay c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2007 CRTFP 78, au par. 55, la Commission a formulé les commentaires suivants au sujet du par. 190(2) :

[55] Le libellé de cette disposition revêt manifestement un caractère obligatoire en raison des mots « [...] doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours [...] ». Aucune autre disposition de la nouvelle LRTEFP n'habilite la Commission à proroger le délai prescrit par le paragraphe 190(2). Par conséquent, le paragraphe 190(2) de la nouvelle LRTEFP fixe une limite de temps, limitant ainsi le pouvoir de la Commission d'examiner et d'instruire toute plainte voulant qu'une organisation syndicale s'est livrée à une pratique déloyale de travail, au sens de l'article 185 (lequel est mentionné à l'alinéa 190(1)g) de la nouvelle LRTEFP), et cela vaut pour les actions ou circonstances dont le plaignant avait connaissance ou, de l'avis de la Commission, aurait dû avoir

connaissance, dans les 90 jours précédant la date de la plainte.

[63] La Commission a respecté de manière uniforme cette interprétation du par. 190(2) dans des cas récents, comme *Gibbins*. En conséquence, l'objection concernant le respect du délai de la plainte est bien fondée.

[64] Selon ce qui précède, je conclus que la présente plainte doit être rejetée.

D. Dossier 561-24-459

[65] Ce dossier est lié à une autre plainte déposée en vertu de l'alinéa 190(1)g) de la *Loi*. Cette disposition permet de déposer une plainte au motif qu'une personne s'est livrée à une pratique déloyale de travail, conformément à la définition prévue à l'art. 185.

[66] Le défendeur et l'agent négociateur sont tous les deux les défendeurs dans ce dossier. Toutefois, le 1^{er} septembre 2010, la Commission a ordonné que cette plainte contre l'agent négociateur soit mise en suspens en attendant l'issue de la plainte contre l'employeur. L'employeur avait manifesté un intérêt de participer à une médiation. Lorsqu'il est devenu évident que la médiation ne serait pas tenue, le dossier a été retourné au greffe de la Commission afin qu'une audience soit fixée, mais les délais n'ont pas été réactivés à l'égard de l'agent négociateur.

[67] Je souligne que, dans la réponse de l'agent négociateur à la plainte en date de juillet 2010, il soutient que la plainte a été déposée hors délai. L'employeur a présenté la même objection en l'espèce. Par conséquent, je suis d'avis que l'agent négociateur ne subit aucun préjudice si la plainte est tranchée parce que la question du respect des délais sera tranchée dans cette décision.

[68] La plainte, datée du 28 avril 2010, énonce ce qui suit :

[Traduction]

J'ai envoyé un formulaire de harcèlement par télécopieur à l'employeur et au syndicat le 4 février 2010. Ni l'employeur ni le syndicat n'a mené une enquête. Je dispose d'un an pour déposer une plainte. Je n'ai jamais discuté avec une personne au sujet de cette plainte, et par conséquent, la plainte est fausse.

[69] Selon ses arguments, l'allusion à une plainte « fausse » renvoie à un rapport qui est apparu pendant les conversations téléphoniques de recherche des faits entre multiples parties concernant l'employeur et les représentants de l'agent négociateur et la fonctionnaire. Les éléments de preuve résumés dans la décision de licenciement indiquaient que, lorsque l'employeur tentait de décider si sa conduite le 8 mai 2009 était bizarre, il a consulté les rapports sur les relations avec les répondants, qui ont été rédigés par les membres du public qui ont été en contact avec des intervieweurs travaillant pour le compte de l'employeur.

[70] Dans ce contexte, deux rapports ont été déterminés, apparemment au sujet des contacts avec la fonctionnaire. Dans un cas, la personne qui a rédigé le rapport a demandé que la fonctionnaire ne soit pas autorisée de retourner. La décision de licenciement indique que Shari Armstrong, la superviseuse directe de la fonctionnaire, a décrit les événements liés à cette plainte de la manière suivante, au paragraphe 39 :

[...] Mme Armstrong a dit qu'elle se souvenait d'avoir parlé d'une plainte à la fonctionnaire, mais elle a ajouté qu'elle ne se rappelait pas que la plaignante ait proféré des menaces de mort contre la fonctionnaire; bien sûr, il aurait fallu prendre au sérieux de telles menaces, mais elle n'était pas au courant de la formulation de menaces de mort. Elle se souvenait que la femme du répondant était fâchée parce que son mari avait dit à la fonctionnaire de ne pas se présenter. Mme Armstrong a indiqué que l'épouse a été assez raisonnable lorsqu'elles ont discuté au téléphone.

[71] Dans la plainte associée au dossier 561-24-459, la fonctionnaire a indiqué que ses dossiers indiquaient qu'elle n'avait pas été en contact avec la personne à l'adresse du rédacteur du rapport. Il ressort également clairement de ses observations qu'elle estimait que l'employeur aurait dû en faire plus pour enquêter sur cette plainte, afin de s'assurer qu'il n'y avait aucun danger pour la fonctionnaire.

[72] Il est quelque peu difficile de suivre son argument dans ce contexte. D'une part, dans la plainte de harcèlement, elle a reproché à l'employeur de n'en avoir pas fait assez pour enquêter et pour la protéger contre ce qu'elle a décrit comme une [traduction] « menace de mort ». D'autre part, selon sa thèse, elle n'a eu aucun contact avec les occupants à l'adresse où les rapports sur les relations avec les répondants provenaient, il est difficile de voir comment une menace aurait pu avoir été faite à son endroit.

[73] En ce qui concerne cette plainte, l'avocate de l'employeur a soutenu que l'al. 190(1)g) de la *Loi* ne pouvait pas être invoqué par la fonctionnaire en tant que fondement d'une plainte. Plus tôt dans la présente décision, en ce qui concerne le dossier 561-24-456, j'ai résumé les arguments de l'avocate sur ce point et il n'est pas nécessaire de répéter l'argument. Il suffit de dire que je suis d'accord pour dire que la fonctionnaire ne pouvait pas fonder une plainte sur l'alinéa 190(1)g), puisque cette disposition concerne une conduite visant à décourager la participation d'un employé à une organisation syndicale et elle ne s'applique pas aux circonstances qu'elle a décrites dans la plainte.

[74] L'avocate de l'employeur a soutenu en outre que la question du harcèlement les 8 et 9 mai 2009, soulevée par la fonctionnaire dans la plainte, est théorique vu l'issue de l'audition de la décision de licenciement. Selon l'employeur, la décision de licenciement a abordé les événements liés à cette question et la fonctionnaire avait eu tout le loisir de présenter toutes les questions connexes à l'audience. L'employeur a fait valoir en outre que les questions du supposé défaut d'[traduction] « enquêter sur le harcèlement » sont *res judicata* (une question qui a déjà été tranchée) puisqu'elles ont été tranchées dans la décision de licenciement. La plainte de la fonctionnaire renvoie à une plainte de harcèlement qui a été déposée en février 2010, après qu'elle a cessé d'être une employée.

[75] Selon le principe de la *res judicata*, une partie ne peut pas être autorisée de rouvrir des questions qui ont déjà été tranchées par une décision finale, et ce, parce que les ressources judiciaires ne devraient pas être mal dépensées dans la répétition de litiges et la cohérence du système doit être préservée, ce qui serait mis en péril par des décisions contraires possibles. La Cour suprême du Canada a établi un critère à trois volets dans *Danyluk c. Ainsworth Technologies Inc.*, 2001 CSC 44, pour décider si une question est *res judicata*, comme suit : 1) la même question a été décidée ou la cause d'action est la même; 2) la décision était finale; 3) les parties ou leurs ayants droit sont les mêmes dans l'affaire. Même si ces conditions sont remplies, le décideur doit encore décider si le principe de *res judicata* devrait s'appliquer.

[76] Je conclus que les critères du principe de *res judicata* ont été remplis puisque la question de harcèlement a déjà été tranchée dans la décision de licenciement, qui était une décision finale, et les parties sont les mêmes que les parties en l'espèce. En

conséquence, la question ne peut et ne devrait pas être débattue de nouveau.

[77] Il convient de noter que la plainte comprend des allégations selon lesquelles l'agent négociateur a omis d'enquêter de manière appropriée sur la question liée aux relations avec les répondants. La question quant au caractère adéquat de la représentation de la fonctionnaire par l'agent négociateur et au caractère légitime de sa décision de retirer sa représentation a été entièrement tranchée dans 2010 CRTFP 127 et il n'est pas nécessaire de formuler d'autres commentaires sur ces allégations.

[78] L'avocate de l'employeur a également soutenu que la plainte était hors délai. Je suis du même avis. Les circonstances ayant donné lieu à sa plainte sont survenues entre mai 2009 et août 2009, plus de 90 jours avant le dépôt de la plainte.

[79] En conséquence, je conclus que la présente plainte doit également être rejetée.

E. Dossier 561-24-460

[80] Ce dossier concerne également une plainte déposée sous le régime de l'al. 190(1)g de la *Loi*, dont l'employeur est le défendeur. La plainte énonce ce qui suit : [traduction] « L'employeur a omis de rédiger un rapport d'incident portant sur le harcèlement des 8 et 9 mai 2009, conformément à ma demande [...] ». Dans ses arguments, la fonctionnaire a indiqué qu'elle avait présenté une demande de rapport d'incident, un formulaire particulier dans lequel un incident est consigné et une indication est donnée quant à la mesure requise.

[81] La mesure corrective demandée était la suivante :

[Traduction]

La réintégration dans mes fonctions avec plein salaire jusqu'à la date de la résolution de cet incident. Des excuses écrites de la part de tous les enseignants de l'école et de ma superviseure, du gestionnaire de la Collecte des données et du gestionnaire des Ressources humaines. L'enlèvement de mes dossiers et de toutes les bases de données du gouvernement. L'enlèvement de mes dossiers de mes médecins.

[82] Dans la décision de licenciement, au paragraphe 95, les éléments de preuve de l'employeur quant à cette demande ont été décrits comme suit :

[95] M. Wong a dit qu'il se souvenait d'une discussion

concernant une demande de la fonctionnaire au sujet d'un rapport d'incident relatif aux événements du 8 mai, mais il ne pouvait se rappeler à quel moment elle avait eu lieu. Ce qu'il avait compris du processus général, c'est qu'une demande de rapport d'incident est généralement traitée par l'intervieweur principal qui supervise l'intervieweur sur place. Toutefois, il a dit que toute personne qui fait partie de la chaîne de responsabilité pouvait répondre à une telle demande. M. Wong a reconnu que dans des circonstances régulières, un intervieweur principal devrait répondre à une demande de rapport d'incident sans juger les circonstances. Dans le cas qui nous occupe, ce dont il se souvient de la discussion sur la demande d'un rapport d'incident, c'est que les conseillers en ressources humaines ont mentionné que la demande avait cédé le pas à la séquence d'enquête et d'efforts déployés pour obtenir des renseignements médicaux entreprise le 11 mai.

[83] Il n'est pas nécessaire de répéter l'argument de l'avocate de l'employeur concernant l'applicabilité de l'al. 190(1)g), puisqu'il a été combiné à l'argument formulé en ce qui concerne le dossier 561-24-459. Encore une fois, je suis d'avis que l'al. 190(1)g) ne peut pas s'appliquer, puisque les allégations de la fonctionnaire ne visent pas des efforts déployés par l'employeur pour décourager une personne de participer aux activités de l'agent négociateur.

[84] L'avocate de l'employeur a soutenu en outre que le fond de la raison pour laquelle la fonctionnaire a demandé un rapport d'incident – son expérience avec le personnel de l'école le 8 mai 2009 – a été examiné à fond dans la décision de licenciement et qu'aucun autre aspect de cette interaction ne pouvait être examiné dans une procédure relevant de cette plainte.

[85] Étant donné que le contenu d'un rapport d'incident aurait trait aux événements du 8 mai 2009 et vu la nature de la mesure correctrice demandée par la fonctionnaire dans la présente plainte, j'ai conclu que l'argument selon lequel ces questions sont *res judicata* est bien fondé et qu'aucune nouvelle question ne peut être examinée dans toute autre procédure après cette date.

[86] L'avocate de l'employeur a également fait valoir que cette plainte était hors délai. Elle est datée du 28 avril 2010 et la Commission l'a reçue le 29 avril 2010. Les événements précisés dans la plainte sont survenus entre le 8 mai et le 30 septembre 2009.

[87] Plus tôt dans la présente décision, j'ai discuté de l'application du par. 190(2) de la *Loi*, qui établit un délai de 90 jours à compter de la date des événements qui ont donné lieu à la plainte pour déposer une plainte sous le régime de l'art. 190. J'ai indiqué qu'aucune autre disposition de la *Loi* ne confère à la Commission le pouvoir de proroger ce délai. En conséquence, je dois conclure que la plainte est hors délai.

[88] Selon ce qui précède, je conclus que la présente plainte doit être rejetée.

F. Dossier 561-24-470

[89] Il s'agit d'une autre plainte, datée du 9 juin 2010, déposée en vertu de l'art. 190 de la *Loi*. Dans ce cas, la fonctionnaire a cité les al. 190(1)b), c), d), e) et g).

[90] L'employeur est le défendeur dans ce dossier. Conformément à la directive de la Commission du 1^{er} septembre 2010, l'agent négociateur a été éliminé en tant que défendeur dans cette plainte parce qu'il avait déjà été inclus dans les dossiers 561-24-454 et 455, qui ont été tranchés dans 2010 CRTFP 127.

[91] L'alinéa 190(1)b) renvoie à la conformité avec l'art. 106 et se lit comme suit :

106 Une fois l'avis de négociation collective donné, l'agent négociateur et l'employeur doivent sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties :

a) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;

b) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

[92] L'alinéa 190(1)c) renvoie à la conformité avec l'art. 107 et se lit comme suit :

107 Une fois l'avis de négocier collectivement donné, sauf entente à l'effet contraire entre les parties aux négociations et sous réserve du paragraphe 125(1), les parties, y compris les fonctionnaires de l'unité de négociation, sont tenues de respecter chaque condition d'emploi qui peut figurer dans une convention collective et qui est encore en vigueur au moment où l'avis de négocier a été donné, et ce, jusqu'à la conclusion d'une convention collective comportant cette condition ou :

a) dans le cas où le mode de règlement des différends est

l'arbitrage, jusqu'à ce que la décision arbitrale soit rendue;

b) dans le cas où le mode de règlement des différends est le renvoi à la conciliation, jusqu'à ce qu'une grève puisse être déclarée ou autorisée, le cas échéant, sans qu'il y ait contravention au paragraphe 194(1).

[93] L'alinéa 190(1)d) est ainsi rédigé et renvoie à la conformité avec le par. 110(3), qui figure sous l'en-tête « Négociations à deux niveaux » :

190 (1) La Commission instruit toute plainte dont elle est saisie et selon laquelle :

[...]

d) l'employeur, l'agent négociateur ou l'administrateur général a contrevenu au paragraphe 110(3) (obligation de négociier de bonne foi);

[...]

110 (3) Les parties qui ont décidé d'entamer des négociations collectives au titre du paragraphe (1) doivent sans retard :

a) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;

b) faire tout effort raisonnable pour s'entendre sur les conditions d'emploi en cause.

[94] Plus tôt dans la présente décision, en ce qui concerne le dossier 561-24-458, l'al. 190(1)e) a été reproduit, ainsi que les articles 117 et 157, auxquels l'al. 190(1)e) renvoie. L'alinéa 190(1)g), qui établit un certain nombre de pratiques déloyales de travail définies aux termes de l'art. 185, a été reproduit en lien avec le dossier 561-24-456.

[95] En affirmant le fond de sa plainte, la fonctionnaire renvoie aux formulaires qui ont été présentés à l'employeur et à l'agent négociateur les 13 et 16 mai 2010 et elle soutient que l'employeur a refusé de les recevoir et que l'agent négociateur a manqué à son obligation de représentation dans la poursuite des questions décrites dans ceux-ci. Elle affirme également que le refus de l'employeur était lié au fait que, selon elle, [traduction] « l'employeur m'a congédié le 25 avril 2010 ». La mesure corrective demandée est la médiation des griefs mentionnés dans les formulaires ou, en cas de l'échec de la médiation, leur arbitrage.

[96] L'avocate de l'employeur a fait valoir qu'aucune des composantes de l'art. 190 citées par la fonctionnaire ne s'applique aux allégations formulées dans la plainte. Je suis du même avis.

[97] En ce qui a trait à l'application des al. 190(1)e) et g), l'analyse établie dans la discussion antérieure portant sur les dossiers 561-24-458 et 456 s'applique également à la présente plainte. L'alinéa 190(1)e) est axé sur l'exécution de la convention collective et des décisions arbitrales, dont aucune de celles-ci ne sont en litige en l'espèce, et l'al. 190(1)g) porte sur les efforts visant à décourager les employés à exercer leurs droits de participer aux activités de l'agent négociateur.

[98] Les alinéas 190(1)b), c) et d) font allusion aux dispositions qui contiennent des règles très précises relatives à la tenue du processus de négociation collective; aucune de ces dispositions n'est pertinente à la situation de la fonctionnaire.

[99] L'avocate de l'employeur a également soutenu que les événements sur lesquels les allégations figurant dans la plainte sont fondées ont été tranchés par d'autres moyens. Dans la plainte, la fonctionnaire indique que son « licenciement » a eu lieu le 25 avril 2010. Cette allégation est un peu curieuse puisque son licenciement a eu lieu le 26 août 2009, même si les procédures dans le cadre desquelles ses griefs et ses plaintes ont été examinés se sont poursuivies tout au long de cette période et effectivement pendant un certain temps. Néanmoins, l'employeur a fait valoir que les circonstances liées au licenciement ont été entièrement tranchées dans la décision de licenciement et doivent être considérées comme *res judicata*. Il convient également de noter que l'agent négociateur l'a informée en janvier 2010 qu'il se retirait en tant que son représentant; toutes les questions liées à sa représentation par l'agent négociateur ont été tranchées dans 2010 CRTFP 127 et doivent également être considérées comme *res judicata*.

[100] En conséquence, je conclus que la présente plainte doit être rejetée.

G. Dossier 561-24-495

[101] Il s'agit d'une autre plainte, datée du 2 novembre 2010, déposée en vertu de l'art. 190 de la *Loi*. L'employeur et l'agent négociateur sont tous les deux les défendeurs dans ce dossier. La plainte cite les al. 190(1)a) à g). La plupart de ces dispositions ont été reproduites plus tôt dans la présente décision. L'alinéa 190(1)a)

fait référence à un manquement à l'article 56, qui se lit comme suit :

56 Après notification d'une demande d'accréditation faite en conformité avec la présente partie ou la section 1 de la partie 2.1, l'employeur ne peut modifier les conditions d'emploi applicables aux fonctionnaires de l'unité de négociation proposée et pouvant figurer dans une convention collective, sauf si les modifications se font conformément à une convention collective ou sont approuvées par la Commission. Cette interdiction s'applique, selon le cas :

a) jusqu'au retrait de la demande par l'organisation syndicale ou au rejet de celle-ci par la Commission;

b) jusqu'à l'expiration du délai de trente jours suivant la date d'accréditation de l'organisation syndicale.

[102] Cette disposition est communément appelée une disposition de [traduction] « gel prévu par la loi » et elle oblige un employeur à respecter les conditions d'emploi existantes pendant la période où un agent négociateur cherche à obtenir l'accréditation. L'avocate de l'employeur a soutenu que ce principe ne s'applique pas aux questions soulevées dans la plainte.

[103] L'alinéa 190(1)f) fait allusion à la conformité avec l'art. 132, qui a depuis été abrogé. À l'époque, il était ainsi rédigé :

132 Sauf entente à l'effet contraire entre les parties, toute condition d'emploi qui peut figurer dans une convention collective et qui est encore en vigueur au moment où l'avis de négocier a été donné continue de s'appliquer aux fonctionnaires qui occupent un poste nécessaire, aux termes de l'entente sur les services essentiels, pour permettre à l'employeur de fournir ces services et lie les parties, y compris les fonctionnaires en question, jusqu'à la conclusion d'une convention collective.

[104] Cette disposition semble imposer un gel prévu par la loi semblable sur les conditions d'emploi d'un employé qui est nommé dans une entente sur les services essentiels, et encore une fois, l'avocate de l'employeur a fait valoir que cela n'avait aucune pertinence à l'égard des circonstances décrites dans la plainte déposée par la fonctionnaire.

[105] Dans la plainte, la fonctionnaire a de nouveau soulevé la question relative aux relations avec le répondant qui était survenue dans le cadre des discussions de

recherche des faits tenues en mai 2009, concernant un contact à un moment donné où la fonctionnaire a indiqué qu'elle n'était pas en service. Elle a soutenu que la question relative à ce qu'elle a décrit comme une [traduction] « menace de mort » n'avait jamais fait l'objet d'une enquête appropriée. Dans la plainte, l'employeur, l'agent négociateur et le membre du public qui avait rédigé le rapport sont désignés comme les défendeurs. Il convient de noter que je n'ai pas compétence à l'égard du membre du public qui a rédigé le rapport sur les relations avec les répondants. Je ne peux rendre que des ordonnances contre la partie visée par la plainte, qui selon le par. 190(1) de la *Loi*, peut uniquement être un employeur, un agent négociateur, une organisation syndicale, un administrateur général ou un fonctionnaire.

[106] Dans ses arguments écrits, la fonctionnaire a indiqué que l'employeur n'exécutait pas activement la convention collective en ce qui concerne la santé et la sécurité. Elle était d'avis qu'il n'avait pas négocié de bonne foi avec l'agent négociateur et n'avait pas mis en œuvre les articles de la convention collective.

[107] L'agent négociateur a indiqué que, dans la mesure minimale où la plainte porte sur des événements qui le concernent, ces questions ont été tranchées de manière concluante dans 2010 CRTFP 127. En conséquence, il a soutenu que la question est *res judicata*. Il était également d'avis que la grande majorité des allégations soulevées ne le concernent pas, ni directement ni indirectement.

[108] L'agent négociateur a également fait valoir que les allégations sont hors délai. Je suis d'accord pour dire que la plainte n'a pas été déposée dans le délai imparti au par. 190(2) de la *Loi*. Les circonstances ayant donné lieu à la plainte sont survenues entre mai 2009 et août 2009, plus de 90 jours avant le dépôt de la plainte.

[109] L'avocate de l'employeur a encore soutenu que les dispositions de la *Loi* associées à l'art. 190 ne s'appliquent pas aux circonstances décrites par la fonctionnaire dans la plainte. Je suis du même avis et je souligne que l'ajout des al. 190(1)a) et f) n'ont pas renforcé la thèse de la fonctionnaire.

[110] En conséquence, la plainte est rejetée.

[111] L'avocate de l'employeur a également fait valoir que le redressement demandé par la fonctionnaire - la mise en œuvre de la politique de harcèlement de l'employeur -

outrepasse la compétence de la Commission. Étant donné que j'ai rejeté la plainte, il n'est pas nécessaire de trancher la question liée au redressement.

H. Dossier 561-24-496

[112] Datée du 31 décembre 2010, il s'agit d'une autre plainte déposée en vertu de l'al. 190(1)g) de la *Loi*, dont l'employeur et l'agent négociateur sont les défendeurs. Dans la plainte, la fonctionnaire soutient que l'agent négociateur a omis de la représenter à une étape de la procédure de règlement des griefs en octobre 2010 et que l'employeur et l'agent négociateur ont tous les deux omis d'enquêter sur la [traduction] « menace de mort » contenue dans le rapport sur les relations avec les répondants de février 2009 (à la date où l'événement a été signalé, il faut se souvenir que la fonctionnaire a dit qu'il n'était pas prévu qu'elle travaille à cette date).

[113] La section sous la rubrique [traduction] « mesure corrective demandée » est ainsi rédigée :

[Traduction]

Il est discriminatoire de congédier une personne pour avoir signalé une violation en matière de santé et sécurité. L'intégration intégrale dans mes fonctions [avec] salaire et avantages sociaux, la radiation de dossiers médicaux et personnels, des excuses de la division scolaire 23 et son personnel.

[114] L'avocate de l'employeur a de nouveau fait valoir que l'al. 190(1)g) ne s'applique pas aux circonstances décrites par la fonctionnaire dans la plainte. Il n'est pas nécessaire de répéter l'analyse énoncée en ce qui concerne le dossier 561-24-456. Les motifs indiqués plus tôt dans la présente décision pour rejeter la plainte s'appliquent également à la présente plainte. Aucun élément des allégations de la fonctionnaire n'établit un fondement pour invoquer des dispositions qui visent à protéger les droits d'association des employés à des syndicats.

[115] L'avocate de l'employeur a également fait valoir que les redressements demandés et les questions liées au licenciement de la fonctionnaire, y compris l'importance du rapport sur les relations avec les répondants particulier auquel elle a renvoyé dans la présente plainte, ont été entièrement tranchés dans la décision de licenciement. J'estime que cet argument est bien fondé. Les redressements et les questions ont en fait été tranchés dans la décision de licenciement.

[116] L'agent négociateur a répété que dans la mesure minimale où la plainte porte sur des événements qui le concernent, ces questions ont été tranchées dans 2010 CRTFP 127. En conséquence, il a soutenu que la question était *res judicata*. Il a également indiqué que la grande majorité des allégations soulevées ne le concernent pas, ni directement ni indirectement. Je conclus que la question relative à sa représentation a en fait été entièrement tranchée dans 2010 CRTFP 127.

[117] Il convient de noter que la fonctionnaire a répété sa demande d'excuses de la division scolaire et de son personnel et je répète que, conformément à ce qui est indiqué dans mon analyse du dossier 561-24-495, la Commission n'a pas compétence à l'égard de ces tiers.

[118] L'avocate de l'employeur a fait valoir en outre que la plainte était hors délai. Le redressement demandé par la fonctionnaire a clairement trait aux événements liés au licenciement, qui a eu lieu le 26 août 2009, et la plainte n'a pas été déposée avant la fin de décembre 2010. L'avocate a soutenu qu'en ce qui concerne les autres plaintes déposées sous le régime de l'art. 190 de la *Loi*, le délai de 90 jours prévu au par. 190(2) est rigoureux et la Commission n'a pas le pouvoir de le modifier. Selon les renseignements dont je dispose, je conclus que cette plainte est hors délai.

[119] Selon ce qui précède, je conclus que la plainte doit être rejetée.

I. Dossier 561-24-502

[120] Cette plainte, en date du 2 novembre 2010, et reçue par la Commission le 10 novembre 2010, cite encore une fois les al. 190(1)a) à g) de la *Loi*. L'employeur et l'agent négociateur sont tous les deux les défendeurs dans ce dossier. La fonctionnaire soutient ce qui suit : [traduction] « L'employeur m'a accusé d'être malade de mai 2009 à novembre 2010; le 31 août 2009 - L'employeur m'a congédié au motif que j'étais malade. L'employeur a refusé l'évaluation de ma santé provenant de mon médecin et l'évaluation de l'Unité de la santé indiquant que j'étais apte à travailler en août 2009. »

[121] En tant que mesure corrective, la fonctionnaire a demandé ce qui suit : [traduction] « La réintégration dans mes fonctions [avec] salaire et avantages sociaux et l'application de - toutes les sections applicables du *Code canadien du travail*, du Code de la RTFP [sic], de Santé Canada, des droits de la personne, de la politique sur le harcèlement et de toute autre disposition législative qui s'applique à cette question. »

[122] Il n'est pas nécessaire de répéter les arguments formulés par l'avocate de l'employeur concernant l'applicabilité de ces dispositions de la *Loi* aux allégations formulées par la fonctionnaire. Tout comme les dossiers 561-24-456, 458 à 460, 470, 495 et 496, j'ai conclu que les dispositions du par. 190(1) ne s'appliquent pas à la situation de la fonctionnaire, mais elles visent à protéger les droits d'association des employés et la procédure de négociation collective entre l'employeur et l'agent négociateur. Le paragraphe 190(1) ne peut servir de fondement d'une plainte de ce genre.

[123] L'avocate de l'employeur a soutenu que, quoi qu'il en soit, les questions soulevées dans la plainte ont été tranchées de manière approfondie dans la décision de licenciement. Je suis d'avis que cet argument est correct; toutes les questions concernant le licenciement, y compris le statut d'une évaluation médicale qui a eu lieu après la communication de la lettre de licenciement, ont été tranchées dans la décision de licenciement et elles doivent être considérées comme *res judicata*.

[124] L'agent négociateur a également indiqué que dans la mesure minimale où la plainte porte sur des événements qui le concernent, ces questions ont été tranchées dans 2010 CRTFP 127.

[125] L'avocate de l'employeur et l'agent négociateur ont également tous les deux soutenu que la plainte est hors délai parce qu'elle a trait aux événements liés au licenciement de la fonctionnaire, qui a eu lieu en août 2009, plus de 90 jours avant le 2 novembre 2010. La fonctionnaire a fait valoir que puisque l'employeur avait accepté de proroger les délais, sa plainte respectait le délai imparti.

[126] Il n'est pas clair ce à quoi la fonctionnaire faisait référence lorsqu'elle a précisé la date de [traduction] « nov. 2010 » dans la plainte, à moins qu'il ne s'agissait d'une étape de la procédure d'arbitrage de griefs concernant son licenciement. Le fond de la plainte est une autre contestation du fondement du licenciement en soi et il est clair que la plainte a été déposée plus de 90 jours après celui-ci.

[127] La procédure de règlement des griefs est amorcée lorsqu'un employé présente un grief à son superviseur immédiat ou à la personne désignée en tant que répondant du premier palier à un grief du ministère ou de l'organisme. Il convient de noter que les employeurs pourraient avoir des procédures de règlement des griefs

particulières et, par conséquent, le nombre de paliers de la procédure de règlement des griefs peut différer d'un employeur à un autre. Toutefois, chaque palier comprendra des délais précis pour déposer un grief et pour y répondre. Pendant que le grief est traité aux différents paliers de la procédure de règlement des griefs, l'employeur a le pouvoir discrétionnaire de proroger les délais. Il convient de noter que cette procédure ne concerne pas la Commission et que la décision d'un employeur de proroger des délais pendant la procédure de règlement des griefs ne touche pas les délais établis par le par. 190(2) de la *Loi* pour déposer une plainte auprès de la Commission ou par le par. 90(1) du *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (DORS/2005-79) pour renvoyer un grief à l'arbitrage.

[128] Il se peut que la prorogation accordée par l'employeur à laquelle renvoie la fonctionnaire ait été accordée pendant la procédure de règlement des griefs. La prorogation n'a aucune incidence sur le processus de règlement de plaintes de la Commission. En conséquence, la plainte est hors délai.

[129] Il convient de noter que l'agent négociateur a également été désigné un défendeur dans cette plainte, mais aucune allégation précise n'a été formulée concernant ses actes. Il a indiqué qu'il était d'avis que la grande majorité des allégations soulevées ne le concernent pas, ni directement ni indirectement.

[130] Je conclus que cette plainte doit également être rejetée.

J. Dossier 566-24-5137

[131] Dans ce dossier, la fonctionnaire a renvoyé à l'avis de renvoi à l'arbitrage le 4 novembre 2010. Elle a signé la formule et y a annexé quatre griefs, en date du 14 août 2009 et du 30 septembre 2009, qui ont tous été signés par un représentant de l'agent négociateur. Il ne faut pas oublier que l'agent négociateur a retiré sa représentation de la fonctionnaire en janvier 2010, avant que les griefs n'aient atteint les derniers paliers de la procédure de règlement des griefs. La fonctionnaire a soutenu que l'agent négociateur l'avait autorisée de procéder seule. L'employeur est le défendeur dans ce dossier.

[132] Dans le premier grief, elle soutient ce qui suit :

[Traduction]

Je dépose un grief contre la violation par l'employeur de mon licenciement au moyen d'un congédiement en vertu de tous les articles de la convention collective et du code canadien sur les droits de la personne [sic]. Mon employeur s'est livré à la discrimination à mon endroit lorsqu'il a soutenu un motif de déficience mentale ou physique (perçu) en faisant preuve d'une différence préjudiciable de traitement à mon égard, en omettant de prendre des mesures d'adaptation à mon égard et en mettant fin à mon emploi, contrairement aux articles de la Loi canadienne sur les droits de la personne. L'employeur a fondé sa décision sur du oui-dire. J'ai envoyé par télécopieur les formulaires de consentement le 25 août 2009 qui ont été signés involontairement. Cela a augmenté mon niveau de stress financier et personnel.

[133] En tant que mesure corrective, la fonctionnaire a énuméré ce qui suit :

[Traduction]

- 1. Que je sois autorisée de retourner immédiatement au travail.*
- 2. Que tous les documents sous quelque forme que ce soit soient corrigés.*
- 3. Que tous les documents liés à l'incident soient retirés de tous les dossiers, sous quelque forme que ce soit.*
- 4. Que je reçoive une réparation intégrale au titre de salaire, de dommages, de soins de santé, de pensions, des soins dentaires et de pertes dentaires.*
- 5. Que je reçoive des excuses écrites de tous les cadres et de mon employeur.*
- 6. Que je sois indemnisée intégralement.*

[134] Le deuxième grief affirmait ce qui suit : [traduction] « Je dépose un grief contre le refus de l'employeur de me fournir la lettre en date du 4 juin 2009 à laquelle l'employeur a fait référence. »

[135] Le troisième grief indique ce qui suit : [traduction] « Je dépose un grief contre la violation par l'employeur de l'article 19 de la convention collective, des articles 4 à 6 du guide de l'employé et des lignes directrices sur le formulaire de déclaration d'un incident par agent de sûreté et sécurité. »

[136] Son quatrième grief est identique à celui mentionné au paragraphe 44 de la présente décision, dans lequel elle soutient des violations de la convention collective et des politiques de l'employeur. Elle renvoie également à sa suspension avec traitement et à l'évaluation de la santé.

[137] Les deuxième et troisième griefs ont également été annexés à la plainte dans le dossier 561-24-458, et j'ai déjà formulé de brefs commentaires à leur égard plus tôt dans la présente décision. Toutefois, ils ont été tranchés en tant que groupe dans la procédure de règlement des griefs et l'avocate de l'employeur a présenté des arguments à l'égard de tous les trois griefs. Il convient de noter que la fonctionnaire a communiqué un avis à la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), dont le directeur des Services du contentieux a indiqué, dans une lettre en date du 20 décembre 2010, qu'il n'avait pas l'intention de présenter des arguments relatifs aux griefs.

[138] En ce qui concerne le premier grief, il n'est pas clair si la fonctionnaire a présenté une demande distincte à la CCDP dans laquelle elle allègue des manquements à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C., 1985, ch. H-6). La Commission n'a aucun contrôle ni aucune compétence sur les processus intentés devant d'autres tribunaux.

[139] Le fond du grief concerne la décision de l'employeur de mettre fin à l'emploi de la fonctionnaire. Elle affirme de manière assez confuse que le licenciement était fondé à la fois sur une perception erronée selon laquelle il existait une raison de se préoccuper de sa santé et sur son refus de prendre des mesures d'adaptation à son égard. Quoi qu'il en soit, les préoccupations fondamentales exprimées dans le grief ont trait à la décision de licenciement.

[140] L'avocate de l'employeur a soutenu que les questions liées au licenciement soulevées dans le présent grief ont été tranchées dans la décision de licenciement. Je suis d'accord pour dire que les questions, y compris celle de savoir s'il était raisonnable que l'employeur se préoccupe de l'état de santé de la fonctionnaire, ont été entièrement examinées dans cette décision et qu'il n'existait aucune question demeurée sans réponse qui pourrait être tranchée dans le cadre d'une autre procédure.

[141] Pour ce qui est du deuxième grief, j'ai déjà indiqué dans le cadre de la

discussion portant sur le dossier 561-24-458 que le renvoi à une lettre en date du 4 juin 2009, constituait une erreur. La lettre visée par le renvoi était datée du 8 juin et une copie de celle-ci a été envoyée à la fonctionnaire à deux reprises. En effet, le paragraphe 84 de la décision de licenciement comporte une citation de la réponse de la fonctionnaire à cette lettre. En conséquence, il n'existe aucune matière à laquelle le présent grief peut viser.

[142] Les troisième et quatrième griefs soutiennent des violations de certaines des dispositions de la convention collective et de certaines politiques de l'employeur, ainsi que la suspension de la fonctionnaire avec traitement et l'évaluation de la santé. Lorsque les griefs ont été déposés, l'agent négociateur représentait la fonctionnaire, mais cette représentation a été retirée en janvier 2010. Tel que je l'ai souligné dans l'analyse associée au dossier 561-24-458, il existe des limites relatives aux questions qui peuvent être étudiées au cours de l'arbitrage par un employé. Même si ces questions comprennent le licenciement - et les circonstances concernant le licenciement ont été tranchées de manière approfondie dans la décision de licenciement - un employeur ne peut pas poursuivre les questions exigeant l'interprétation ou l'application de conventions collectives ou d'autres allégations concernant les violations de politiques par un employeur sans l'approbation de l'agent négociateur de le représenter au cours de la procédure d'arbitrage de griefs. L'agent négociateur n'est pas le représentant de la fonctionnaire dans ce dossier. Par conséquent, les troisième et quatrième griefs ne peuvent pas faire l'objet d'une procédure d'arbitrage de griefs. En outre, les questions liées à la suspension et à l'évaluation de la santé ont été tranchées dans la décision de licenciement.

[143] La fonctionnaire a indiqué que l'agent négociateur l'avait autorisée de procéder seule. Cette autorisation ne s'apparentait pas à l'approbation d'un agent négociateur de représenter un employé, qui est prévue au par. 209(2) de la *Loi*. La représentation par un agent négociateur est requise lorsque des questions concernant l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale à l'égard d'un employé sont examinées. Étant donné que l'agent négociateur a retiré sa représentation de la fonctionnaire, il est possible qu'il lui ait dit qu'elle pouvait procéder seule aux fins de son grief de licenciement, ce qui pouvait être l'autorisation à laquelle elle a fait référence. Tel que cela a été indiqué antérieurement, il n'est pas nécessaire qu'un employé soit représenté par son agent négociateur

lorsqu'il renvoie un grief de licenciement à l'arbitrage. Je répète que la question liée au licenciement de la fonctionnaire a déjà été tranchée dans la décision de licenciement.

[144] Les griefs doivent être rejetés.

III. Résumé des décisions, par numéro de dossier de la Commission

[145] J'ai conclu que toutes les objections relatives au respect des délais, au caractère *res judicata* et à la qualité soulevée par l'avocate de l'employeur et l'agent négociateur sont bien fondées.

A. Dossier 560-24-71

[146] Cette plainte doit être rejetée pour les motifs suivants :

- les dispositions du *Code* sur lesquelles la plainte est fondée ne s'appliquent pas aux circonstances décrites par la fonctionnaire;
- la plainte n'a pas été déposée dans le délai imparti par le *Code*.

B. Dossier 561-24-456

[147] Cette plainte doit être rejetée pour les motifs suivants :

- l'art. 190 de la *Loi* et les dispositions connexes citées par la fonctionnaire en tant que fondement de la plainte ne s'appliquent pas aux circonstances qu'elle a décrites;
- la plainte n'a pas été déposée dans le délai prévu au par. 190(2) de la *Loi*;

C. Dossier 561-24-458

[148] Cette plainte doit être rejetée pour les motifs suivants :

- l'al. 190(1)e) de la *Loi* et les autres dispositions indiquées dans cet article ne s'appliquent pas aux circonstances décrites par la fonctionnaire;
- bon nombre des questions soulevées dans les griefs annexés à la plainte ne pouvaient être examinées en arbitrage en vertu de l'art. 209 de la *Loi* sans l'approbation de l'agent négociateur de représenter la fonctionnaire;

- les autres questions soulevées dans les griefs annexés à la plainte avaient été entièrement tranchées dans la décision de licenciement;
- la plainte n'a pas été déposée dans le délai prévu au par. 190(2) de la *Loi*.

D. Dossier 561-24-459

[149] Cette plainte doit être rejetée pour les motifs suivants :

- l'al. 190(1g) de la *Loi* et les dispositions connexes cités dans la plainte ne s'appliquent pas aux circonstances décrites par la fonctionnaire;
- les questions, dans la mesure où elles ont trait à une plainte de harcèlement, ont été tranchées dans la décision de licenciement;
- la question relative à la représentation par l'agent négociateur a été entièrement tranchée dans 2010 CRTFP 127;
- la plainte n'a pas été déposée dans le délai prévu au par. 190(2) de la *Loi*.

E. Dossier 561-24-460

[150] Cette plainte doit être rejetée pour les motifs suivants :

- l'al. 190(1g) de la *Loi* et les dispositions connexes cités dans la plainte ne s'appliquent pas aux circonstances décrites par la fonctionnaire;
- les circonstances décrites en tant que fondement de la plainte ont été entièrement tranchées dans la décision de licenciement et elles doivent être considérées comme *res judicata*;
- la plainte n'a pas été déposée dans le délai prévu au par. 190(2) de la *Loi*.

F. Dossier 561-24-470

[151] Cette plainte doit être rejetée pour les motifs suivants :

- l'art. 190 de la *Loi* et les dispositions connexes cités dans la plainte ne s'appliquent pas aux circonstances décrites par la fonctionnaire;

- les allégations de la fonctionnaire formulées dans la plainte ont été entièrement tranchées dans la décision de licenciement et doivent être considérées comme *res judicata*.

G. Dossier 561-24-495

[152] Cette plainte doit être rejetée pour les motifs suivants :

- l’art. 190 de la *Loi* et les dispositions connexes cités dans la plainte ne s’appliquent pas aux circonstances décrites par la fonctionnaire;
- la plainte n’a pas été déposée dans le délai prévu au par. 190(2) de la *Loi*.

H. Dossier 561-24-496

[153] Cette plainte doit être rejetée pour les motifs suivants :

- l’al. 190(1g) de la *Loi* ne s’applique pas aux circonstances décrites par la fonctionnaire;
- les questions liées au licenciement de la fonctionnaire et aux redressements connexes demandés ont été entièrement tranchées dans la décision de licenciement et doivent être considérées comme *res judicata*;
- les questions liées à la représentation par l’agent négociateur ont été entièrement tranchées dans 2010 CRTFP 127 et doivent être considérées comme *res judicata*;
- la plainte n’a pas été déposée dans le délai imparti au par. 190(2) de la *Loi*.

I. Dossier 561-24-502

[154] Cette plainte doit être rejetée pour les motifs suivants :

- les al. 190(1a) à g) de la *Loi* et les dispositions connexes cités dans la plainte ne s’appliquent pas aux circonstances décrites par la fonctionnaire;

- les allégations formulées dans la plainte se rapportent à la décision de mettre fin à l'emploi de la fonctionnaire; toutes ces questions ont été examinées à fond dans la décision de licenciement et doivent être considérées comme *res judicata*;
- la plainte n'a pas été déposée dans le délai imparti au par. 190(2) de la *Loi*.

J. Dossier 566-24-5137

[155] Ces quatre griefs doivent être rejetés pour les motifs suivants :

- les questions soulevées dans le premier grief se rapportent à la décision de mettre fin à l'emploi de la fonctionnaire; ces questions ont été entièrement tranchées dans la décision de licenciement et doivent être considérées comme *res judicata*;
- le deuxième grief était fondé sur la fausse détermination d'un document, qui n'a jamais existé;
- le troisième grief se rapporte à des questions qu'un employé ne peut poursuivre à l'arbitrage en vertu de l'article 209 de la *Loi*;
- le quatrième grief porte sur des questions qu'un employé ne peut pas poursuivre à l'arbitrage en vertu de l'article 209 de la *Loi*, et les questions liées à la suspension et à l'évaluation de la santé ont été tranchées dans la décision de licenciement et elles doivent être considérées comme *res judicata*.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IV. Ordonnance

[157] La plainte déposée en vertu de l'art. 133 du *Code* dans le dossier 560-24-71 est rejetée.

[158] La plainte déposée en vertu de l'al. 190(1)g) de la *Loi* dans le dossier 561-24-456 est rejetée.

[159] La plainte déposée en vertu de l'al. 190(1)e) de la *Loi* dans le dossier 561-24-458 est rejetée.

[160] La plainte déposée en vertu de l'al. 190(1)g) de la *Loi* dans le dossier 561-24-459 est rejetée.

[161] La plainte déposée en vertu de l'al. 190(1)g) de la *Loi* dans le dossier 561-24-460 est rejetée.

[162] La plainte déposée en vertu des al. 190(1)b), c), d), e) et g) de la *Loi* dans le dossier 561-24-470 est rejetée.

[163] La plainte déposée en vertu des al. 190(1)a) à g) de la *Loi* dans le dossier 561-24-495 est rejeté.

[164] La plainte déposée en vertu de l'al. 190(1)g) de la *Loi* dans le dossier 561-24-496 est rejetée.

[165] La plainte déposée en vertu des al. 190(1)a) à g) de la *Loi* dans le dossier 561-24-502 est rejetée.

[166] Les griefs dans le dossier 566-24-5137 sont rejetés.

Le 26 juin 2018.

Traduction de la CRTESPF

Beth Bilson,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans la
fonction publique