

Date : 20200317

Dossiers : 566-02-11308 et 11309

Référence : 2020 CRTESPF 28

*Loi sur la Commission
des relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral et
Loi sur les relations de travail
dans le secteur public fédéral*



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

ENTRE

KEITH HERBERT

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(Commission des libérations conditionnelles du Canada)**

employeur

Répertorié

*Herbert c. Administrateur général (Commission des libérations conditionnelles du
Canada)*

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

Devant : John G. Jaworski, une formation de la Commission des relations de travail
et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Howard Markowitz, avocat

Pour l'employeur : Michel Girard, avocat

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 25 septembre 2019.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

I. Grievs individuels renvoyés à l'arbitrage

[1] Keith Herbert, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), était employé par la Commission des libérations conditionnelles du Canada (CLCC ou l'« employeur ») à titre d'analyste de la planification stratégique. Au moyen d'une lettre en date du 23 avril 2015, il a été licencié de son poste à compter du 22 mai 2015.

[2] Le 24 avril 2015, le fonctionnaire a déposé un grief contestant la décision de le licencier et a allégué que l'employeur avait fait preuve de discrimination à son égard de manière continue concernant sa déficience, contrevenant à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6; *LCDP*) et la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor (CT) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« Alliance ») pour le groupe Services des programmes et de l'administration, qui a été signée le 1^{er} mars 2011 et est venue à échéance le 20 juin 2014 (la « convention collective »). Sa demande de réparation comprenait ce qui suit :

- qu'il soit réintégré immédiatement;
- qu'une mesure d'adaptation soit prise à son égard, conformément à la *LCDP* et à la *Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale* du CT;
- qu'il soit indemnisé pour toutes les pertes subies, y compris la rémunération et les avantages sociaux, en plus de toute dépense supplémentaire découlant du licenciement;
- qu'il lui soit versé une indemnisation de 20 000 \$ pour les préjudices moraux, psychologiques et physiques en raison de la négligence de l'employeur, et qu'il reçoive une somme supplémentaire de 20 000 \$ pour la discrimination délibérée et inconsidérée qu'il a subie;
- que l'employeur soit responsable de toute incidence fiscale découlant de toute décision prise en vertu du grief;
- qu'il soit indemnisé intégralement.

[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 et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) et le titre de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* pour qu'ils deviennent respectivement la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

« 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] Avant son licenciement, le fonctionnaire avait renvoyé à l'arbitrage auprès de la Commission (ou de l'un de ses prédécesseurs) d'autres griefs que j'ai entendus en même temps que le grief concernant le licenciement. Après la partie de l'audience consacrée aux témoignages et au début de l'argumentation, il a retiré les quatre griefs suivants : dossier 566-02-8688 en date du 2 août 2012, dossier 566-02-8689 en date du 12 octobre 2012, dossier 566-02-9976 en date du 20 décembre 2013 et dossier 566-02-11310 en date du 19 décembre 2014. En plus du grief concernant le licenciement (dossiers 566-02-11308 et 11309), ces retraits ont laissé les trois griefs suivants en suspens :

1. dossier 566-02-8829 en date du 14 février 2013;
2. dossier 566-02-8830 en date du 2 août 2012;
3. dossier 566-02-10258 en date du 22 août 2014.

[5] Les parties ont demandé que l'audience soit scindée et que la réparation soit réglée après que j'ai déterminé s'il existait une responsabilité. J'ai accueilli la demande.

[6] J'ai entendu l'affaire du 4 au 8 et le 17 janvier, du 8 au 10 août et les 1^{er} et 2 novembre 2016. Le 11 septembre 2018, j'ai rendu une décision concernant les questions de responsabilité dans tous les griefs dont j'étais saisi. J'ai rejeté les griefs dans les dossiers 566-02-8829, 8830 et 10258 et j'ai fait droit au grief dans les dossiers 566-02-11308 et 11309 (voir 2018 CRTESPF 76).

[7] Les dossiers 566-02-11308 et 11309 concernent le même grief, qui portait sur le licenciement du fonctionnaire. Tel qu'il est indiqué au paragraphe 383 de 2018 CRTESPF 76, ce grief a été renvoyé à la CRTEFP selon deux motifs distincts, l'un concernant la décision de l'employeur de le licencier (en vertu du sous-al. 209(1)c)(i) de la *Loi*) et l'autre concernant l'omission de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation vis-à-vis sa déficience, ce qui contrevenait aux articles 17 et 19 de la convention collective (en vertu de l'al. 209(1)a) de la *Loi*).

[8] Tout au long de l'audience, le fonctionnaire était représenté par un avocat dont les services ont été retenus par l'Alliance.

[9] À la connaissance de la Commission, aucune demande de contrôle judiciaire de la décision 2018 CRTESPF 76 n'a été déposée à la Cour d'appel fédérale.

[10] Dans le cadre de l'ordonnance que j'ai rendue au paragraphe 425 de 2018 CRTESPF 76, les parties devaient, dans les 15 jours suivant la date de la décision, se consulter et fournir au greffe de la Commission les dates convenues mutuellement d'une audience supplémentaire en vue de trancher la question en suspens concernant la réparation.

[11] Les parties devaient discuter de leur disponibilité mutuelle ainsi que des questions relatives à la production et aux témoins. Le 24 octobre 2018, l'avocat du fonctionnaire a envoyé un courriel au greffe de la Commission, indiquant que lui et l'avocat de l'employeur avaient discuté de l'affaire, avaient demandé et obtenu des directives de leurs clients et avaient décidé qu'il était nécessaire de procéder à la partie de l'audience consacrée à la réparation. Dans le courriel, il a déclaré qu'il était difficile d'estimer le temps nécessaire pour achever l'audience; toutefois, trois à cinq jours devraient suffire.

[12] Une conférence de gestion de cas (CGC) a eu lieu par téléphone le 2 novembre 2018. La mise au rôle de la partie de l'audience consacrée à la réparation a été discutée. Il incombait aux parties de discuter des dates d'audience possibles et d'en informer le greffe de la Commission. Malheureusement, les parties n'ont pas pu convenir mutuellement d'une date et le processus de détermination de ces dates s'est poursuivi au début de la nouvelle année.

[13] Le 22 février, puis les 8 et 14 mars 2019, le greffe de la Commission a offert aux parties des dates d'audience en mai, en septembre et en octobre 2019. Le 25 mars 2019, le greffe de la Commission a confirmé auprès des parties leur disponibilité mutuelle pour mettre au rôle la partie de l'audience consacrée à la réparation du 30 septembre au 2 octobre et du 21 au 23 octobre 2019.

[14] Le 18 août 2019, l'avocat du fonctionnaire a demandé que des citations à comparaître soient émises à l'égard de deux témoins possibles. Elles ont été émises et envoyées à l'avocat du fonctionnaire.

[15] Le 30 août 2019, un « avis d'audience » a été émis pour les dates d'audience du 30 septembre au 2 octobre 2019 et envoyé aux parties.

[16] Le 12 septembre 2019, le greffe de la Commission a reçu une lettre de Howard Markowitz indiquant qu'il représentait maintenant le fonctionnaire et demandait de reporter les journées d'audience de septembre et octobre 2019.

[17] Après cette demande, j'ai demandé au greffe de la Commission de rechercher des dates et des heures possibles aux fins d'une autre CGC par téléphone. Le 19 septembre 2019, les parties ont été informées de ma disponibilité possible et la CGC a été fixée le 25 septembre 2019 à 11 h 30 (HAE) ou 8 h 30 (HAP), étant donné que j'entendais une affaire en Colombie-Britannique cette semaine-là.

[18] Le 24 septembre 2019, à 18 h 07 et à 18 h 09 respectivement, M^e Markowitz a acheminé par courriel et par télécopieur deux documents totalisant 54 pages dactylographiées à simple interligne, qui étaient intitulées [traduction] « DEMANDE QUE JOHN JAWORSKI SE RÉCUSE et DEMANDE QUE L'AUDIENCE CONCERNANT MA RÉPARATION SOIT ENREGISTRÉE PAR UN PROFESSIONNEL » (la « demande de récusation ») et [traduction] « La litanie d'erreurs justifiant la demande de récusation de John Jaworski avant l'audience concernant ma réparation et que *Keith Herbert c. Administrateur général (Commission des libérations conditionnelles du Canada)*, 2018 CRTESPF 76, soit enregistrée par un sténographe judiciaire certifié pendant ladite audience de réparation » (la « litanie d'erreurs »).

[19] La CGC a eu lieu le 25 septembre 2019 à l'heure prévue. Il a été confirmé à ce moment-là que même si M^e Markowitz représentait le fonctionnaire dans la poursuite de son grief, il n'avait pas reçu le dossier de grief de l'Alliance. La demande de remise de l'audience qui devait débiter le 30 septembre 2019 a été accueillie.

[20] Le fonctionnaire allègue que je devrais me récuser puisqu'il existe une crainte raisonnable de partialité. Le fondement de la demande semble être le suivant :

[Traduction]

[...]

La litanie d'erreurs qui favorisent le gouvernement vous a été envoyée sous forme d'un document distinct par mon avocat Howard Markowitz aux fins d'examen. Je crois que cette liste d'erreurs constitue en soi une preuve et une justification suffisantes de ma demande de récusation de John Jaworski et pour que je sois autorisé à embaucher un sténographe judiciaire certifié pour enregistrer l'audience concernant ma réparation, peu importe l'arbitre de grief à l'avenir.

En ce sens, j'ai interrogé trois personnes raisonnables, bien informées et sensées (des avocats en exercice) avant de présenter ces demandes et ils ont indiqué que, compte tenu des faits de mon affaire et des erreurs qui favorisent le gouvernement dans la décision concernant la responsabilité, une crainte raisonnable de partialité est justifiée. J'estime que mes demandes sont fondées et devraient être accordées. En d'autres termes, j'ai obtenu des opinions au-delà de la mienne, auprès de personnes qui ont les connaissances nécessaires pour réfléchir sur les questions afin que ces demandes soient entièrement valides d'un point de vue objectif et qu'elles soient formulées de la manière la plus objective possible.

Puisque ces avocats ont indiqué qu'une crainte raisonnable de partialité est justifiée, il est donc logique de demander que l'audience concernant la réparation soit enregistrée par un sténographe judiciaire certifié, peu importe l'arbitre de grief qui présidera l'audience concernant ma réparation.

[...]

[...] J'ai consulté trois autres avocats au sujet de mon cas et selon l'inventaire des faits contenus dans les présents documents, ils étaient tous d'avis qu'en retardant la publication de la décision relative à la responsabilité dans mon cas, John Jaworski tentait de faire en sorte que je sois en position affaiblie de toutes les façons possibles, notamment sur les plans financier et psychologique, afin que je sois plus disposé à accepter toute offre de règlement présentée par l'employeur. En ce sens, ils ont également convenu qu'une crainte raisonnable de partialité était justifiée.

[...]

[21] Dans un passage de la demande de récusation, en un peu plus de trois pages, le fonctionnaire énonce 10 points, intitulés [traduction] « Résumé des motifs de ma demande de récusation de John Jaworski ». En résumé, il soutient que même si 99 % des décisions de la Commission concernant les affaires en matière de licenciement injustifié sont rendues dans un délai d'un an, il m'a fallu presque deux fois le temps pour rendre ma décision dans 2018 CRTESPF 76. Entre-temps, j'ai rendu neuf autres décisions relatives à des affaires concernant un licenciement qui ont été entendues après la sienne. Le fonctionnaire soutient que ce retard constituait une tentative de ma part de le [traduction] « briser » sur les plans financier, psychologique et physique afin qu'il soit [traduction] « [...] plus souple lorsque l'employeur me fera une offre de règlement [...] ».

[22] Le point 5 de son résumé renvoie à la correspondance qu'il déclare avoir été acheminée à la Commission par sa psychologue en son nom au sujet de sa maladie et de la publication de la décision. Plus particulièrement, en ce qui concerne ces questions, le fonctionnaire déclare ce qui suit :

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

[Traduction]

[...]

[Renvoyant à la correspondance provenant de la Dre Moustgaard, une psychologue clinicienne :]

5) [...] *Ce n'est qu'à la réception de sa lettre au tribunal (une deuxième lettre de ce genre envoyée au tribunal), dans laquelle elle demande la date à laquelle la décision sera publiée, qu'elle a finalement été publiée [...] Si ma psychologue n'avait pas rédigé cette lettre et qu'elle ne l'avait pas envoyée au tribunal, je suis convaincu que l'arbitre de grief aurait continué à faire traîner les choses en publiant les décisions des affaires entendues après la mienne. La preuve en est que, dans les 12 jours suivant la réception par le tribunal de la lettre de ma psychologue qui indiquait que mon traitement ne progresserait pas et que je continuerais de présenter des symptômes dépressifs, la décision a finalement été publiée. [...]*

[...]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[23] Le fonctionnaire soutient aussi que la décision renferme un grand nombre d'erreurs qui favorisent l'employeur. Il affirme que j'ai incorporé ces erreurs dans la décision en guise de représailles parce qu'il [traduction] « [...] s'est adressé à quelqu'un de plus haut afin que la décision soit enfin publiée ».

[24] À la page 22 de la demande de récusation, en renvoyant à la preuve présentée à l'audience, le fonctionnaire fait allusion au témoignage d'un témoin qu'il qualifie d'inexactitude intéressée, et déclare ce qui suit à mon sujet : [traduction] « [...] en tant qu'agent de l'employeur, il aurait dû enclencher le processus de réparation de façon aussi expéditive que possible ».

[25] À la page 22 également, le fonctionnaire fait valoir ce qui, selon lui, a fait l'objet d'une discussion concernant une médiation-arbitrage potentielle (« méd-arb ») qui aurait eu lieu au début du premier jour d'audience.

[26] À la page 23, le fonctionnaire déclare ce qui suit :

[Traduction]

Dans la mesure où, lorsque la décision concernant la responsabilité a enfin été publiée, ce qui l'a motivé était une demande qui vous était adressée, Mme Ebbs, ainsi qu'à Virginia Adamson et John Jaworski, et que cette décision comportait un grand nombre d'erreurs, j'en suis venu à la conclusion que la litanie d'erreurs qui favorisent l'employeur

constitue des représailles de la part de M. Jaworski, par suite de la demande que ladite décision soit rendue après presque deux ans [...], soit près de deux fois plus tard que 99 % des autres décisions de licenciement injustifié. Encore une fois, il convient de noter que j'ai gardé mon opinion en suspens jusqu'à ce que j'aie consulté des avocats qui en sont venus à la même conclusion que moi.

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[27] L'employeur n'a formulé aucune observation sur la requête du fonctionnaire.

II. Motifs

[28] La présente décision portera uniquement sur la demande de récusation du fonctionnaire. Je me pencherai sur sa demande d'enregistrement de l'audience après que la présente décision aura été rendue.

[29] Le critère permettant d'établir s'il existe un motif raisonnable ou une possibilité raisonnable de craindre la partialité a été énoncé en ces termes par la Cour suprême du Canada dans *Committee for Justice and Liberty c. Canada (Office national de l'énergie)*, [1978] 1 R.C.S. 369 :

[...]

La Cour d'appel a défini avec justesse le critère applicable dans une affaire de ce genre. Selon le passage précité, la crainte de partialité doit être raisonnable et le fait d'une personne sensée et raisonnable qui se poserait elle-même la question et prendrait les renseignements nécessaires à ce sujet. Selon les termes de la Cour d'appel, ce critère consiste à se demander « à quelle conclusion en arriverait une personne bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique. [...] »

[...]

[30] Dans *Adams v. British Columbia (Workers' Compensation Board)* (1989), 42 B.C.L.R. (2^e) 228 (C.A.C.-B.), au paragraphe 13, la Cour a soulevé la question de la nature de la preuve nécessaire pour démontrer une apparence de partialité, en déclarant en partie ce qui suit : [traduction] « [...] des preuves suffisantes pour démontrer à une personne raisonnable qu'il y a tout lieu de craindre que la personne contre laquelle [l'allégation] est formulée ne fera pas montre d'un esprit impartial [...] de simples soupçons ne sauraient être considérés comme suffisants [...] ».

[31] Il revient aux commissaires de décider s'ils doivent se récuser.

[32] Le fonctionnaire a été licencié le 23 avril 2015. Son grief concernant le licenciement m'a été assigné; comme je l'ai mentionné, ce grief a été ouvert sous deux numéros de dossier parce qu'il avait été renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'al. 209(1)a) et du s.-al. 209(1)c)(i) de la *Loi*. En plus de ces dossiers, j'ai aussi été appelé à entendre, parallèlement au grief concernant le licenciement, sept autres griefs déposés par le fonctionnaire et renvoyés à l'arbitrage, lesquels constituaient le fondement de huit autres dossiers, pour un total de huit griefs présentés dans neuf dossiers. Comme je l'ai déjà indiqué dans la présente décision, le fonctionnaire a retiré quatre griefs après la production de la preuve, ce qui a laissé en tout quatre griefs, exposés dans cinq dossiers.

[33] L'audience a eu lieu sur 10 mois, les jours d'audience ayant été répartis entre le début de janvier, la mi-janvier, le début d'août et le début de novembre 2016. Comme je l'ai mentionné, la décision 2018 CRTESPF 76 a été rendue le mardi 11 septembre 2018.

[34] Les commissaires ne sont pas des employés du CT, ni de quelque autre organisme du gouvernement fédéral que ce soit (y compris la CLCC). Ils sont nommés par le gouverneur en conseil et sont affectés à l'instruction des affaires presque exclusivement en tant que formation composée d'un commissaire, à titre de « formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral » (« formation de la Commission »). Ils entendent des affaires partout au pays, aux endroits qui conviennent le mieux aux parties. En fonction de divers facteurs, notamment le lieu et la disponibilité des témoins, des avocats et du commissaire, les affaires peuvent englober une seule question mettant en cause un employé, de multiples questions mettant en cause un employé, ou de multiples questions mettant en cause plusieurs employés. Leur instruction peut durer un jour à peine ou, parfois, des jours, des semaines ou, dans certaines circonstances, des mois.

[35] La Commission met les audiences au rôle des mois à l'avance. Ainsi, si une affaire en particulier est mise au rôle au cours d'une semaine précise et n'est pas tranchée, il faut fixer des dates de continuation à un moment donné dans l'avenir qui conviendra à toutes les parties. Cela signifie souvent de poursuivre les audiences sur plusieurs semaines, parfois un an, voire plus d'un an, en fonction des circonstances.

[36] Selon leurs préférences, les commissaires enregistrent la preuve en l'écrivant à la main ou en la tapant, généralement sur un ordinateur portable. Il est arrivé très rarement qu'une audience devant une formation de la Commission, ou un arbitre de grief de l'un de ses prédécesseurs, soit enregistrée au moyen de ce qu'on appelle communément les services de transcription des délibérations des tribunaux.

[37] Dans sa demande de récusation, le fonctionnaire fait allusion à certains faits se rattachant au nombre de décisions que j'ai rendues au cours d'une période donnée et à celles que d'autres commissaires ont rendues. Il déclare que les autres décisions ont été rendues plus rapidement, et que j'ai rendu plus rapidement des décisions concernant d'autres affaires que celle qui porte sur ses griefs. Il déclare que je l'ai fait intentionnellement, afin de lui causer un préjudice et de favoriser l'employeur.

[38] Il ne fait aucun doute pour moi que certains commissaires rendent des décisions plus rapidement que moi dans certaines circonstances et que, parallèlement, dans d'autres circonstances, ce n'est pas le cas. Nous n'assumons pas tous la même charge de travail; nous n'instruisons pas le même type, ni le même nombre d'affaires.

[39] En règle générale, un commissaire doit entendre des affaires en siégeant à titre de formation de la Commission pratiquement toutes les semaines, sauf au cours de la période de Noël et du Nouvel An (du 21 décembre au 2 janvier, environ), quand il est en congé, ou lorsque la fin de son mandat approche. Il arrive parfois que des affaires mises au rôle ne puissent pas être instruites. Si tel est le cas, au cours de ces périodes, les commissaires rédigent leurs décisions s'ils n'exercent pas d'autres fonctions liées à leur travail ou s'ils sont absents, pour un congé quelconque.

[40] Il est superflu de dire que le nombre d'affaires qu'un commissaire donné a entendues, ainsi que leur durée et leur complexité, peuvent influencer sur la rapidité avec laquelle une décision est rendue. Il est incorrect de se contenter d'indiquer que d'autres décisions ont été rendues plus rapidement. La charge de travail des commissaires à titre individuel peut être radicalement différente en fonction de divers facteurs et diverses circonstances. Les commissaires nommés récemment, qui ont tenu un moins grand nombre d'audiences, ont moins de décisions à rédiger. Un commissaire dont la charge de travail est plus légère aura probablement moins de décisions à rédiger et plus de temps pour le faire. Un commissaire qui a entendu

uniquement des affaires simples et de courte durée, plutôt que des affaires longues et complexes, rendra aussi probablement ses décisions plus rapidement.

[41] Lorsqu'une formation de la Commission a achevé l'ébauche d'une décision, celle-ci fait l'objet d'un processus de révision et de correction. Le Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs (SCDATA) offre des services de soutien à la Commission. Le processus de révision peut (ou non) donner lieu à des observations, des suggestions ou des discussions avec la formation de la Commission, après quoi la décision est mise au point et rendue. Bref, une fois que l'ébauche d'une décision n'est plus entre les mains de la formation de la Commission et qu'elle est envoyée à la correction, il peut s'écouler des semaines et parfois des mois avant que la décision ne soit mise au point et rendue.

[42] Dans le cadre de ma pratique personnelle, je m'efforce de rédiger les décisions concernant les affaires que j'ai entendues en me fondant sur le principe du premier arrivé, premier servi. Cependant, il ne s'agit pas d'une règle absolue, et en fonction des circonstances, des décisions concernant des affaires plus récentes peuvent être rédigées avant celles concernant des affaires plus anciennes. Mes collègues et moi ne disposons que d'un nombre de jours limité pour rédiger les décisions. En fonction de mon horaire, si j'ai du temps entre des audiences ou si je suis libéré de la rédaction, je peux examiner une décision immédiatement après son retour de l'une des étapes du processus de révision, ou je peux achever ou tenter d'achever une décision plus simple, ou une autre qui est plus près de l'achèvement que les autres.

[43] Lorsque je rédige des décisions, je n'en commence pas qu'une seule, que j'écris de façon continue sans rien faire d'autre jusqu'à ce qu'elle soit terminée. En plus des affaires que j'instruis, j'ai souvent en main plusieurs décisions qui en sont à différentes étapes de la rédaction. Cela me permet de passer de l'une à l'autre si j'ai besoin de prendre une pause dans la rédaction d'une décision en particulier. Dans tous les cas, si l'on prend une pause au cours de la rédaction d'une décision, pour quelque motif que ce soit, il faut se familiariser de nouveau avec celle-ci lorsqu'on reprend sa rédaction, ce qui prend du temps.

[44] Au cours de la période qui s'est écoulée entre la fin de l'audience du fonctionnaire et la publication de 2018 CRTESPF 76, j'ai dû présider plus de 93 audiences à travers le Canada, dont plus de 40 ont été instruites, ce qui a

totalisé 91 jours d'audience. Le nombre de jours d'audience ne comprend pas les jours passés en déplacement, ni le temps alloué aux arguments écrits. Au cours de cette même période, j'ai rendu 22 décisions, dont 6 qui portaient sur des cas de licenciement. Des audiences relatives à quatre affaires de licenciement ont pris fin avant celle du fonctionnaire; une a été entendue quelques semaines après la sienne, et une autre au printemps 2018. Sur les quatre affaires qui ont été entendues et dont les décisions ont été rendues avant celle concernant le fonctionnaire, l'une comportait une preuve scientifique complexe et a été instruite en huit semaines réparties sur deux ans. Une autre affaire a été entendue pendant près d'un an, comme celle du fonctionnaire, en trois semaines, à environ 10 mois d'intervalle, et une autre affaire a été entendue sur deux semaines et mettait en cause une expertise comptable judiciaire; la dernière a été entendue sur deux semaines. Tout comme la décision rendue dans l'affaire du fonctionnaire, ces décisions étaient toutes volumineuses. Celle qui a été entendue pendant huit semaines a donné lieu à 890 paragraphes contenus dans 207 pages. Les autres comptaient 496 paragraphes et 119 pages, 372 paragraphes et 82 pages, et 551 paragraphes et 129 pages, respectivement. Bref, le processus de rédaction dure le temps qu'il faut.

[45] La *Loi* prévoit que la Commission doit avoir un président et deux vice-présidents. Au moment de l'audience relative à l'affaire du fonctionnaire, la Commission comptait 10 commissaires à temps plein. Actuellement, plus de 6 000 dossiers personnels dont les diverses questions ont été renvoyées à la Commission sont en attente d'une audience. Je peux dire que j'ai été affecté à des affaires concernant un licenciement, que j'ai entendues, dans lesquelles le licenciement était antérieur à celui du fonctionnaire, et qui avaient été mises au rôle bien après que son affaire ne soit non seulement entendue, mais aussi tranchée. La Commission et ses commissaires disposent de ressources limitées et doivent œuvrer à l'intérieur de leur cadre créé par la loi.

[46] Comme je l'ai décrit ci-dessus, une fois qu'une ébauche est achevée, elle est soumise à un processus de révision et de correction avant que la décision ne soit publiée. Dans le cas du fonctionnaire, ce processus a débuté à la fin de juin 2018. Compte tenu des diverses étapes du processus ainsi que des conséquences liées à la disponibilité en raison des vacances d'été, les étapes qui ont été suivies et le temps qui leur a été consacré n'ont rien de remarquable ni d'insignifiant.

[47] Je n'ai pas examiné toutes les affaires de licenciement que les commissaires ont entendues au fil des ans, et je ne commenterai pas leurs délais de publication. Tous les cas, y compris les cas concernant un licenciement, sont différents. Comme je l'ai déjà mentionné dans la présente décision, divers facteurs influent sur la rédaction et la publication de la décision, notamment la charge de travail du commissaire, la durée de l'audience et la complexité des questions à trancher.

[48] Je peux dire que l'affaire du fonctionnaire comportait de multiples questions, de multiples facettes, et qu'elle était complexe. Elle mettait en cause plusieurs griefs déposés sur une période prolongée, des questions de santé et de mesures d'adaptation, ainsi que des avis médicaux divergents. Au paragraphe 63 de 2018 CRTESPF 76, la Dre Moustgaard évoque sa rencontre avec le fonctionnaire le 14 novembre 2012, et déclare qu'à ce moment-là, son trouble de l'anxiété n'était pas autrement précisé, ce qui signifie qu'il présentait un trouble qui comportait tellement de facettes qu'il était difficile d'évaluer exactement ce dont il s'agissait. Son affaire était loin d'être simple. Elle justifiait d'accorder le temps qu'il fallait pour rédiger et rendre la bonne décision.

[49] Je souligne que le fonctionnaire a demandé ce qui suit : [traduction] « dans la mesure où deux autres commissaires ont vraisemblablement participé à la rédaction de la décision à la suite de l'audience concernant la responsabilité, je demande que l'un de ces commissaires supplémentaires qui composaient une " formation de la CRTESPF " tienne mon audience relative à la réparation et se prononce sur la réparation à la fin de l'audience relative à mon affaire ». Sur ce point, je dirai qu'aucun autre commissaire n'a pris part à la décision rendue. J'ai siégé à titre de formation composée d'un seul commissaire, comme le prévoit la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* à l'article 37.

[50] Dans la demande de récusation, le fonctionnaire fait valoir qu'à son avis je suis partial, en raison de la correspondance que la Dre Moustgaard a adressée à la Commission et de ma réaction face à celle-ci. Le fonctionnaire n'a joint aucune copie de la correspondance dans ses 54 pages. Il déclare qu'à une date rapprochée de la publication de la décision, la Dre Moustgaard avait envoyé au bureau de la Commission une lettre qui m'a influencé, parce que la présidente ou la directrice générale de la Commission aurait exercé une contrainte ou une pression afin que je rende la décision. Le fonctionnaire déclare que j'ai rendu ma décision par suite de cette correspondance,

et que j'ai incorporé des erreurs dans la décision pour exercer des représailles contre lui.

[51] Je peux affirmer que l'examen des documents versés au dossier du fonctionnaire n'a pas révélé l'existence d'une lettre de la Dre Moustgaard à la présidente ou à la directrice générale de la Commission. J'ai pris ma décision en me fondant uniquement sur le dossier dont je disposais et mes notes manuscrites.

[52] Je peux dire aussi que d'office, il n'est pas inhabituel que les parties contactent le greffe de la Commission afin de s'enquérir de l'état des questions, tant avant qu'après une audience. En ce qui concerne les affaires en attente d'une décision, il arrive parfois qu'à titre de commissaire je sois avisé qu'une demande de renseignements a été présentée, d'autres fois, je n'en suis pas avisé. Je sais que le greffe de la Commission a pour pratique courante, lorsqu'une pareille demande est présentée, d'aviser la partie demanderesse que la décision est en cours de traitement et qu'elle sera rendue en temps et lieu.

[53] Les seules connaissances que je possédais de l'état de santé du fonctionnaire avant de me prononcer dans 2018 CRTESPF 76 venaient des documents présentés dans le cadre de l'audience, qui ont été attestés par des témoins à l'audience.

[54] Le fonctionnaire a soulevé spécifiquement *Gill c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2018 CRTESPF 55. Il a souligné à juste titre qu'il s'agissait d'une affaire de licenciement, et que j'avais entendu ce grief à la mi-mars 2018 à Edmonton, en Alberta. C'est l'une des affaires de licenciement à l'égard desquelles j'ai rendu une décision avant de trancher l'affaire du fonctionnaire. Ce dernier n'a cependant pas indiqué que M. Gill avait été licencié en septembre 2012, près de trois ans avant lui, ni que l'affaire de M. Gill n'avait pas été mise au rôle avant la semaine du 30 octobre 2017. À sa demande, les dates avaient été reportées (puisque son agent négociateur et lui s'étaient séparés) en mars 2018.

[55] Durant l'audience de *Gill*, des circonstances particulières se sont présentées qui exigeaient de trancher une question précise, à savoir celle de déterminer si M. Gill avait été licencié en cours de stage. Il s'agissait d'une décision provisoire, et l'audience devait se poursuivre durant la semaine du 30 juillet 2018. Bien que cette décision ait été rendue peu de temps après la fin de l'audience en mars 2018, il n'y avait à trancher que cette seule question, et pour une bonne part les faits n'étaient pas en litige. À vrai

dire, la continuation de l'audience au cours de la semaine du 30 juillet dépendait de ma décision provisoire.

[56] Dans la demande de récusation, le fonctionnaire allègue que je suis un agent de l'employeur, et que le retard de publication de la décision était en quelque sorte une tentative de ma part, en tant qu'agent, de le briser et de le rendre plus malléable aux fins d'un règlement. Comme je l'ai déjà mentionné dans la présente décision, les commissaires sont nommés par le gouverneur en conseil et ne sont pas à l'emploi du CT. Je ne suis pas et n'ai jamais été à l'emploi de la CLCC. Même si la Commission dans son ensemble et les commissaires à titre individuel encouragent les parties à régler leurs affaires (ce qu'elles font souvent), une fois qu'une affaire a été entendue, nous devons rendre une décision fondée sur la preuve. Le fonctionnaire a laissé entendre que, d'une manière ou d'une autre, le retard donnerait l'avantage à l'employeur dans un règlement. Je souligne, cependant, que le fonctionnaire est représenté et qu'il a un avocat pour le conseiller s'il décidait d'entamer des discussions en vue d'un règlement. Hormis le règlement, toute indemnité accordée dans la présente affaire serait déterminée par la formation de la Commission par suite du grief concernant le licenciement, que j'ai accueilli. Les parties ont demandé que l'audience soit fractionnée, et j'ai accédé à cette demande. Les parties étaient représentées par un avocat. Si elles avaient décidé de régler les questions en suspens entre elles à des conditions satisfaisantes pour elles, il leur revenait de procéder de cette façon.

[57] S'il y a eu des discussions visant un règlement (hormis la très courte méd-arb qui a eu lieu le premier jour de l'audience), elles ont dû avoir lieu entre les parties et je n'en étais pas au courant. En ce qui concerne la méd-arb, les parties l'ont demandée au tout début de l'audience, étant rigoureusement entendu que si les discussions échouaient ou ne progressaient pas, elles seraient interrompues, et l'audience reprendrait. Les parties savaient pertinemment que j'entendrais l'affaire malgré mon rôle de médiateur, et que la méd-arb était conditionnelle à leur consentement, qu'elles ont accordé.

[58] Même si j'avais pris de brèves notes des discussions qui ont lieu ce jour-là, je les aurais déchiquetées ce même jour, comme je le fais pour toutes les notes que je prends concernant une médiation à laquelle je participe en tant que commissaire.

[59] Le fonctionnaire invoque aussi la litanie d'erreurs comme motif de ma récusation.

[60] Bien que je ne puisse pas me prononcer sur la forme particulière que chaque commissaire peut appliquer à la rédaction de ses décisions, la plupart des commissaires utilisent la même forme générique que moi, soit celle que j'ai utilisée dans 2018 CRTESPF 76. Les décisions débutent par une brève introduction expliquant en quoi consiste le grief, la plainte ou la demande. L'introduction est suivie d'une section résumant la preuve, d'une section résumant l'argumentation, d'une section exposant les motifs et, enfin, d'une section énonçant l'ordonnance.

[61] En général, les affaires dont les formations de la Commission sont saisies consistent en bonne partie d'audiences accusatoires tenues en personne, dans le cadre desquelles la preuve provient des témoins ou d'une combinaison de témoignages de vive voix et de documents désignés ou présentés sur consentement. Lorsqu'elles rédigent une décision, les formations ne citent pas chacune des déclarations faites par les témoins. Un témoin peut dire beaucoup de choses au cours d'un témoignage, dont certaines sont pertinentes et d'autres ne le sont pas du tout. L'audience en elle-même, les questions à trancher et la compétence de la Commission, ainsi que la pertinence de la preuve provenant des témoins et des documents (ou d'une combinaison de leur ensemble), déterminent ce qui sera intégré ou non aux faits résumés et énoncés dans la décision.

[62] Une formation de la Commission qui instruit une affaire est limitée par sa compétence, comme le prévoient la législation et les conventions collectives pertinentes, ainsi que le grief. Parfois, les faits sont énoncés dans la décision non pas parce qu'ils sont particulièrement pertinents pour la question à trancher, mais parce qu'ils permettent de mettre en contexte le récit. La preuve est en grande partie résumée, parfois en se fondant sur l'interprétation de divers extraits du témoignage d'un témoin, des témoignages de plusieurs témoins, des documents et, parfois, d'une combinaison de documents et de témoignages. En tant que formation de la Commission qui instruit une affaire, surtout si cette dernière comporte de nombreuses facettes et questions, je dois apprécier la preuve qui provient de toutes les sources différentes et en déterminer le sens. Cela n'est pas aussi simple que de constater qu'une personne dit ceci, et une autre cela. Cela n'est pas non plus aussi simple que de conclure qu'une personne ment et qu'une autre dit la vérité. En définitive, je dois

rendre une décision fondée sur la prépondérance des probabilités, la preuve et la loi, ce que j'ai fait. Si le fonctionnaire était mécontent de la décision que j'ai rendue, il lui était loisible d'en demander le contrôle judiciaire. Il ne l'a pas demandé.

[63] Cette décision est maintenant finale. Même si la prochaine audience n'a pas pour but de revoir les faits énoncés dans la décision ou de les remettre en litige sur le fond, le fonctionnaire aura la possibilité de présenter une preuve et de plaider en faveur de la réparation qu'il estime appropriée en l'espèce. Ces arguments, et ceux de l'employeur, seront examinés avec impartialité et une décision accompagnée de motifs sera présentée aux parties.

[64] Les soupçons du fonctionnaire selon lesquels j'ai délibérément agi comme je l'ai fait lorsque je me suis prononcé dans 2018 CRTESPF 76 afin de lui causer un préjudice, tout en sachant que cela lui causerait un préjudice ou donnerait un avantage inéquitable à l'employeur, ou pour exercer des représailles contre lui, ne constituent pas une preuve suffisante. Les suggestions du fonctionnaire sont des allégations basées sur des suppositions sans fondement et erronées. Si j'applique le critère énoncé dans *Committee for Justice and Liberty c. Canada (Office national de l'énergie)*, je ne crois pas qu'une personne bien renseignée, qui étudierait la question en profondeur de façon réaliste et pratique, conclurait à la partialité de ma part à l'égard du fonctionnaire, ou que je ne suis pas en mesure de trancher l'aspect lié à la réparation de son affaire de manière juste et impartiale.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

III. Ordonnance

[66] La demande de récusation est rejetée.

Le 17 mars 2020.

Traduction de la CRTESPF

**John G. Jaworski,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral**