

Date : 20250529

Dossier : 566-02-50983

Référence : 2025 CRTESPF 66

*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

IMTIAZ RAJAB

employé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(Service administratif des tribunaux judiciaires)**

défendeur

Répertorié

Rajab c. Administrateur général (Service administratif des tribunaux judiciaires)

Affaire concernant un renvoi à l'arbitrage

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

Pour l'employé : Melynda Layton, avocate

Pour le défendeur : John Mendonça

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 24 janvier, le 21 février et les 7 et 12 mars 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)****I. Aperçu**

[1] Le 22 octobre 2024, Imtiaz Rajab a déposé un renvoi à l'arbitrage auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »). Le Service administratif des tribunaux judiciaires (l'« employeur ») s'est opposé à son renvoi à l'arbitrage au motif qu'il n'avait jamais déposé de grief. Je suis d'accord. M. Rajab a déposé un certain nombre de plaintes et a envoyé des courriels à son employeur au sujet de sa situation; cependant, il n'a jamais présenté à l'employeur quoi que ce soit qui puisse être qualifié de grief. Par conséquent, la Commission n'a pas compétence pour entendre la présente affaire, et je dois la rejeter.

II. Il faut qu'il y ait un grief avant qu'un renvoi à l'arbitrage ne soit présenté

[2] Le différend sous-jacent entre M. Rajab et l'employeur est de savoir s'il a démissionné (selon l'employeur) ou s'il a été licencié (selon M. Rajab). M. Rajab a fourni une explication détaillée des raisons pour lesquelles il affirme n'avoir jamais démissionné de son emploi. Je ne prends pas de décision à ce sujet maintenant; la seule question dont je suis saisi à ce stade-ci est celle de savoir si la Commission a compétence pour entendre le présent renvoi à l'arbitrage.

[3] Les griefs portant sur une question quelconque (y compris un licenciement) ne sont pas présentés immédiatement à la Commission. Ils sont présentés à l'employeur. Ce n'est qu'après que l'employeur a eu l'occasion de trancher le grief qu'il peut être renvoyé à l'arbitrage de la Commission. Cela ressort clairement des articles 209(1), 225 et 241 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi »), qui se lisent comme suit :

Renvoi d'un grief à l'arbitrage

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 [...]*

Reference to adjudication

209 (1) *An employee who is not a member as defined in subsection 2(1) of the Royal Canadian Mounted Police Act may refer to adjudication an individual grievance that has been presented up to and including the final level in the grievance process and that has not been dealt with to the*

	<i>employee's satisfaction if the grievance is related to ...</i>
[...]	...
Observation de la procédure	Compliance with procedures
<i>225 Le renvoi d'un grief à l'arbitrage ne peut avoir lieu qu'après la présentation du grief à tous les paliers requis conformément à la procédure applicable.</i>	<i>225 No grievance may be referred to adjudication until the grievance has been presented at all required levels in accordance with the applicable grievance process.</i>
[...]	...
Vice de forme ou de procédure	Defect in form or irregularity
<i>241 (1) Les procédures prévues par la présente partie ne sont pas susceptibles d'invalidation pour vice de forme ou de procédure.</i>	<i>241 (1) No proceeding under this Act is invalid by reason only of a defect in form or a technical irregularity.</i>
Procédure de grief	Grievance process
<i>(2) Pour l'application du paragraphe (1), l'omission de présenter le grief à tous les paliers requis conformément à la procédure applicable ne constitue pas un vice de forme ou de procédure.</i>	<i>(2) The failure to present a grievance at all required levels in accordance with the applicable grievance process is not a defect in form or a technical irregularity for the purposes of subsection (1).</i>

[4] L'incidence de ces articles est évidente à première vue : un employé qui a un différend avec son employeur doit passer par le processus interne de règlement des griefs de l'employeur avant de renvoyer son cas à la Commission. Comme la Commission l'a indiqué succinctement dans *Kazemi c. Conseil du Trésor (Anciens Combattants Canada)*, 2024 CRTESPF 41, au paragraphe 64 : « Sans qu'un grief ait été présenté, la Commission n'a rien à traiter puisqu'elle n'a aucune compétence si aucun grief n'a été déposé. »

III. Ce qui constitue un grief

[5] L'employeur soutient que M. Rajab n'a jamais déposé de grief parce qu'un grief doit être déposé en utilisant le formulaire qu'il a créé, et il n'a jamais utilisé ce formulaire. Il s'appuie sur l'article 67 du *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (DORS/2005-79; le « Règlement »), qui stipule ce qui suit : « Le

fonctionnaire qui souhaite présenter un grief individuel remplit le formulaire établi par son employeur et approuvé par la Commission [...] ». L'employeur soutient que, puisqu'aucun des documents que M. Rajab présente comme étant son grief n'utilise le formulaire de grief de l'employeur, aucun d'entre eux ne constitue un grief.

[6] Je rejette cet argument. Comme il a été mentionné plus tôt, l'article 241(1) de la *Loi* stipule qu'aucune procédure engagée en vertu de la *Loi* n'est invalide en raison d'un vice de forme ou d'une irrégularité technique. L'article 241(2) précise ensuite que le défaut de présenter un grief à chaque palier n'est pas un vice de forme ou une irrégularité technique, mais il ne dit pas que le défaut d'utiliser le formulaire de grief ne peut pas être un vice de forme ou une irrégularité technique. Au risque de dire quelque chose d'évident, le défaut d'utiliser un formulaire est un défaut de forme qui peut être pardonné en vertu de l'article 241(1) de la *Loi*.

[7] Cependant, le document qu'un employé déclare être un grief doit tout de même être quelque chose de reconnaissable comme un grief. Comme la Commission l'a déclaré dans *Featherston c. Administrateur général (École de la fonction publique du Canada)*, 2010 CRTFP 72, au paragraphe 80 : « Quoiqu'il ne soit pas toujours nécessaire d'utiliser une formule de grief pour déposer un grief, l'administrateur général doit clairement comprendre qu'un grief a été déposé [...] ». Dans cette affaire, la Commission a conclu qu'une déclaration déposée devant un tribunal civil ne pouvait pas être considérée comme un grief. Dans *Tuquabo c. Agence du revenu du Canada*, 2006 CRTFP 128 (confirmée par la Cour fédérale dans 2008 CF 563 et la Cour d'appel fédérale dans 2008 CAF 387), la Commission a conclu qu'une lettre adressée à l'administrateur général demandant une enquête et le maintien du statut d'emploi pendant cette enquête ne constituait pas un grief.

[8] À titre d'exemple d'un grief déposé sans utiliser de formulaire, dans *El-Menini c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2018 CRTESPF 40, la Commission a conclu qu'une lettre envoyée par l'avocat de l'employé, qui disait « [...] je vous prie d'accepter la présente lettre comme un avis de règlement de grief au lieu de la formule énoncée à l'article 67 du Règlement [...] », constituait un grief (bien que la Commission ait conclu qu'elle n'avait pas compétence sur ce grief parce qu'il avait été renvoyé à l'arbitrage prématurément). Je ne dis pas qu'un employé doit se référer à l'article 67 du *Règlement* pour qu'un document constitue un grief. Toutefois, le document doit tout

de même être quelque chose qu'un employeur pourrait raisonnablement reconnaître comme un grief.

[9] La Commission a énoncé deux caractéristiques essentielles d'un grief dans *Van Duyvenbode c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)*, 2008 CRTFP 90 (confirmée par la Cour d'appel fédérale dans 2010 CAF 66). Dans cette affaire, un employé avait déposé une plainte au civil qui a été rejetée parce que le différend aurait dû plutôt faire l'objet d'un grief. Il a ensuite demandé à la Commission une prorogation du délai pour déposer son grief. La Commission a refusé. L'une des justifications de l'employé pour expliquer le retard dans le dépôt de son grief était que la préparation d'un grief prenait beaucoup de temps. En rejetant cet argument, la Commission a déclaré, au paragraphe 45, qu'au moment de préparer un grief, « [t]out ce qu'il faut fournir est une courte description de la question faisant l'objet du grief et une description de la mesure correctrice demandée ».

[10] Dans *Featherston*, *Tuquabo* et *El-Menini*, la Commission a également déterminé que le document doit indiquer qu'il s'agit d'un grief. Une requête judiciaire ou une lettre de mise en demeure ne serait pas admissible, mais une lettre indiquant qu'il s'agit d'un grief le serait. Il ressort clairement de *El-Menini* que l'emploi du mot « grief » est probablement suffisant pour satisfaire à cette exigence, ou tout autre mot assez semblable à « grief » pour que l'employeur puisse raisonnablement comprendre qu'il s'agit d'un grief. Toutefois, des mots généraux comme « déclaration » (comme dans *Featherston*), « demande » (comme dans *Tuquabo*), ou « plainte » ne suffisent pas.

[11] Enfin, dans *Kazemi*, la Commission a conclu qu'aucun grief n'avait été déposé parce que le formulaire de grief avait été envoyé au mauvais ministère. Dans ce cas, l'employé était employé par un ministère dans une unité de négociation, mais il a déposé un grief auprès d'un autre ministère en vertu d'une convention collective pour une unité de négociation différente. La Commission a conclu qu'aucun grief n'avait été déposé parce que le grief n'avait pas été envoyé au superviseur immédiat de l'employé, ce qui était exigé dans sa convention collective. Cette même exigence est énoncée à l'article 67 du *Règlement* qui régit M. Rajab puisqu'il n'est pas syndiqué. La Commission n'a pas eu à se demander si le fait de présenter un grief au mauvais responsable constitue une irrégularité technique qui peut être corrigée par l'article 241(1) de la *Loi* ; toutefois, sa décision indique qu'un grief doit être présenté à une personne en position d'autorité au sein du ministère de l'employé.

[12] En résumé, la jurisprudence de la Commission a identifié les quatre caractéristiques essentielles d'un grief :

- 1) il doit fournir une description des événements faisant l'objet du grief;
- 2) il doit fournir une description de la réparation demandée par l'employé;
- 3) il doit utiliser le mot « grief » ou un terme suffisamment semblable pour que l'employeur reconnaisse raisonnablement que l'employé a l'intention de présenter le document comme un grief;
- 4) il doit être remis à une personne du ministère de l'employé ayant le pouvoir de traiter le grief ou, à tout le moins, le pouvoir de le transmettre à une personne ayant ce pouvoir.

IV. M. Rajab n'a jamais présenté de grief à l'employeur

[13] Comme je l'ai mentionné plus tôt, l'employeur s'est opposé à ce renvoi à l'arbitrage au motif que M. Rajab n'avait jamais déposé de grief. J'ai donné des directives pour répondre à cette objection, y compris un calendrier pour la présentation des arguments écrits. Dans un premier temps, j'ai ordonné à M. Rajab d'identifier son grief. Son représentant a envoyé une lettre de 5 pages contenant 29 pièces jointes en réponse à cette directive. Dans cette lettre, son représentant a identifié ces cinq documents comme étant le grief de M. Rajab :

- un courriel daté du 24 octobre 2023;
- un courriel daté du 31 octobre 2023;
- un courriel daté du 4 décembre 2023;
- un courriel daté du 5 février 2024;
- une lettre datée du 4 mai 2024.

[14] De plus, M. Rajab a informé la Commission qu'il avait déposé une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, une plainte de harcèlement en vertu du *Code canadien du travail* (L.R.C. (1985), ch. L-2), une plainte au [traduction] « surintendant de l'intégrité » (qui, je présume, est une plainte en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (L.C. 2005, ch. 46)) et une plainte en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 12 et 13) à la Commission.

[15] Aucun des documents mentionnés par M. Rajab ne pouvait raisonnablement être reconnu comme un grief. Bien qu'ils satisfassent aux première et quatrième exigences, aucun d'entre eux ne satisfait à la troisième. Par conséquent, je n'ai pas besoin de décider s'ils répondent à la deuxième exigence.

[16] M. Rajab a été licencié ou a démissionné le 23 ou le 24 octobre 2023. Le courriel du 24 octobre 2023 adressé à l'administrateur en chef énonce sa position selon laquelle il n'a jamais présenté de documents de départ à la retraite (c.-à-d. qu'il n'a jamais démissionné) et indique qu'il ne devrait pas y avoir de traitement de son départ à la retraite [traduction] « [...] tant que cette question n'est pas réglée [...] ». Rien dans ce courriel n'indique que M. Rajab a l'intention d'en faire un grief.

[17] Le courriel du 31 octobre 2023 se lit en partie comme suit : [traduction] « Par conséquent, je vous demande de m'informer des recours officiels dont je dispose dans cette situation. Y a-t-il un processus de règlement des griefs que je peux suivre? » C'est la seule fois où M. Rajab utilise le mot « grief » dans sa correspondance. Toutefois, il ne s'agit toujours pas d'un grief; il s'agit d'une demande de renseignements sur le dépôt d'un grief.

[18] En ce qui concerne le courriel daté du 4 décembre 2023, M. Rajab a continué, d'octobre à décembre, de correspondre avec l'employeur pour contester le fait qu'il avait démissionné et demander à recevoir son salaire. Le courriel du 4 décembre est l'un de ses courriels dans lequel il demande (encore) que sa rémunération soit rétablie et soutient que la cessation de sa rémunération [traduction] « [...] est discriminatoire et équivaut à une cessation d'emploi involontaire et à un licenciement déguisé ». Encore une fois, il ne s'agit pas d'un grief, mais d'une demande. M. Rajab affirme également que la réponse de l'employeur à ce courriel le 30 janvier 2024 était la clôture de son grief. Ce n'était pas le cas; ce courriel indique clairement qu'il s'agit de la [traduction] « fermeture de [son] dossier de rémunération ». Le courriel du 30 janvier ne dit rien au sujet d'un grief.

[19] Dans le courriel du 5 février 2024, M. Rajab écrit à une personne responsable de la rémunération pour demander une analyse détaillée d'un présumé trop-perçu. Une demande de renseignements n'est pas un grief.

[20] Enfin, la lettre du 5 mai 2024 porte sur deux questions : ses plaintes de harcèlement en suspens et le présumé trop-perçu. Il demande également que le

destinataire de la lettre examine ces deux questions en suspens. Cette lettre n'est pas un grief.

[21] Les plaintes que M. Rajab a formulées dans d'autres instances ne sont pas non plus des griefs. Comme je l'ai mentionné plus tôt, dans *Featherston*, la Commission a conclu au paragraphe 80 qu'« [u]ne déclaration ne peut pas être considérée comme un grief ». Les plaintes déposées devant d'autres instances ne peuvent pas non plus être considérées comme des griefs.

[22] J'ai examiné les 29 documents soumis par M. Rajab, dans lesquels il expose sa correspondance avec l'employeur et d'autres personnes au sujet de ce différend, et non seulement les cinq documents qui, selon lui, constituent son grief. J'ai porté une attention particulière à la lettre préparée par son avocat et envoyée le 3 novembre 2023 pour voir si elle était similaire à la lettre dans *El-Menini* que la Commission a considérée comme un grief. Ce n'est pas le cas. Il n'utilise jamais le mot « grief » ou un terme semblable; elle ne décrit pas non plus la réparation que demande M. Rajab. J'ai également lu sa plainte de harcèlement datée du 22 novembre et complétée le 28 novembre pour voir si elle pouvait raisonnablement être reconnue comme un grief. Ce n'était pas le cas. Il n'utilise aucun terme semblable à « grief », et il ne demande aucune réparation, mis à part l'ouverture d'une enquête sur sa plainte.

[23] Pour ces motifs, j'ai conclu que M. Rajab n'a jamais déposé de grief.

[24] M. Rajab présente d'autres arguments. Il s'appuie en partie sur une lettre qu'il a reçue de la Commission canadienne des droits de la personne le 29 novembre 2024, dans laquelle elle a déclaré qu'elle peut refuser de traiter sa plainte jusqu'à ce qu'il ait épuisé le processus de règlement des griefs et a ajouté ceci : [traduction] « En tant qu'employé de la fonction publique, vous devez d'abord déposer un grief en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. » M. Rajab affirme que cette lettre confirme que son grief a été correctement présenté à la Commission. Cette lettre ne dit rien de tel. Elle dit qu'il doit déposer un grief; elle ne dit pas qu'il l'a déjà fait. Quoi qu'il en soit, M. Rajab a déposé le présent renvoi à l'arbitrage un mois avant de recevoir cette lettre, de sorte qu'il ne peut pas s'y fier comme fondement de son renvoi à l'arbitrage.

[25] M. Rajab soutient que l'employeur ne lui a jamais fourni une copie de sa politique sur les griefs ou de son formulaire de grief, malgré sa demande du 31

octobre 2023. Il soutient également que l'employeur ne l'a jamais renvoyé à un processus de règlement des griefs. L'employeur ne le nie pas. Toutefois, cela ne veut pas dire qu'il a déposé un grief. Dans la mesure où il invoque des questions d'équité, l'article 241(2) de la *Loi* interdit à la Commission de ne pas tenir compte du défaut de déposer un grief, même si je devais conclure que l'employeur était partiellement responsable de ce défaut.

[26] M. Rajab fait valoir que l'employeur était bien au courant des différentes instances auprès desquelles il a déposé des plaintes au sujet de la cessation de son emploi et affirme qu'il est décevant qu'il ait dû tenter de multiples procédures qui découlent de la même situation factuelle. M. Rajab n'est certainement pas la première personne à plaider en faveur de la simplification du règlement des conflits de travail dans l'administration publique fédérale; voir, par exemple, Comité consultatif sur les relations patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale (Comité Fryer), *Travailler ensemble dans l'intérêt public*, Rapport final, chapitre V, par. 5.1 à 5.2 (2001). Cependant, la Commission est une créature de la loi et n'a que la compétence que lui confère le législateur. La *Loi* stipule clairement aux articles 209(1), 225 et 241(2) que la Commission n'a pas compétence pour statuer sur une affaire à moins qu'elle n'ait fait l'objet d'un grief et que le grief n'ait été présenté aux paliers requis de la procédure de règlement des griefs. L'existence d'autres instances (que M. Rajab a utilisées) ne signifie pas que la Commission peut ignorer les limites légales de sa compétence.

[27] En conclusion, la Commission n'a pas compétence pour statuer sur une affaire à moins que l'employé n'ait présenté un grief à tous les paliers requis de la procédure de règlement des griefs. M. Rajab n'a jamais présenté de grief à l'employeur. Par conséquent, je dois rejeter le présent renvoi à l'arbitrage.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[29] Le présent renvoi à l'arbitrage est rejeté.

Le 29 mai 2025.

Traduction de la CRTESPF

**Christopher Rootham,
une formation de la Commission
des relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral**