

Date : 20250725

Dossier : 566-34-48819

Référence : 2025 CRTESPF 91

*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

BHANU CHOPRA

fonctionnaire s'estimant lésé

et

AGENCE DU REVENU DU CANADA

employeur

Répertorié

Chopra c. Agence du revenu du Canada

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

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

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Todd Ferguson, Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Nick Gualtieri, relations de travail

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 14 mars et le 3 avril 2024.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] J'ai été affecté au présent dossier le ou vers le 8 février 2024. Il découlait d'une plainte déposée par Bhanu Chopra, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), dans laquelle il alléguait que l'Agence du revenu du Canada (l'« employeur ») ne lui avait pas fourni un milieu de travail exempt de harcèlement.

[2] J'ai examiné les documents contenus dans le dossier de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), en particulier le renvoi à l'arbitrage, la correspondance de l'employeur des 10 et 23 janvier 2024 et la correspondance des 19 et 29 janvier 2024 de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'« agent négociateur »).

[3] D'après cette correspondance, il m'a semblé que le fonctionnaire avait déposé les deux griefs suivants, qui portaient sur des allégations de harcèlement en milieu de travail non réglées :

- 1) le grief portant le numéro C-01438-V1V9M1, qui est actuellement en suspens au troisième palier de la procédure de règlement des griefs (le « premier grief »);
- 2) le grief dans la présente décision, C-08098-Z1D9J8, dont la Commission est actuellement saisie et qui porte le numéro de dossier 566-34-48819 de la Commission (le « deuxième grief »).

[4] L'employeur s'est opposé à la compétence de la Commission d'entendre le deuxième grief pour les deux motifs fondamentaux suivants :

- 1) le grief concernant l'omission alléguée de fournir au fonctionnaire un milieu de travail exempt de harcèlement a été déposé plus de 25 jours après qu'il a pris connaissance pour la première fois du harcèlement allégué;
- 2) quoi qu'il en soit, les allégations contenues dans le deuxième grief étaient déjà énoncées dans le premier grief, qui a été mis en suspens et est toujours actif.

[5] La position de l'agent négociateur était que les deux griefs sont de nature différente. Le premier porte sur le harcèlement que le fonctionnaire a allégué avoir subi au travail, tandis que le second porte sur la réaction de l'employeur au premier grief.

[6] Après avoir examiné l'objection de l'employeur et la réponse de l'agent négociateur, il m'a semblé que la question de savoir si le deuxième grief est tardif comporte des questions factuelles qui ne dépendent pas de la crédibilité ou de questions de droit ou d'interprétation quant à savoir si les faits correspondent au sens de la clause 34.11 de la convention collective pertinente, qui a été conclue entre l'employeur et l'agent négociateur du groupe Vérification, finances et sciences (AFS) (date d'expiration le 21 décembre 2022; la « convention collective »).

[7] Dans cette optique, j'ai décidé d'exercer mon pouvoir en vertu de l'article 22 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365) de procéder au moyen de documents et d'arguments écrits.

II. Instructions données aux parties

[8] Par conséquent, j'ai demandé aux parties ce qui suit :

1) L'employeur devait fournir ce qui suit :

[Traduction]

[...]

A. une copie du premier grief ainsi que toutes les réponses au grief aux différents paliers;

B. une copie du deuxième grief ainsi que toutes les réponses au grief à aux différents paliers;

C. ses arguments sur les raisons pour lesquelles il affirme que le deuxième grief est hors délai et que, par conséquent, la Commission n'a pas compétence pour l'entendre. Pour présenter ces arguments, l'employeur peut s'appuyer sur les arguments déjà présentés et mentionnés ci-dessus ou les compléter.

[...]

2) Après la réception des arguments de l'employeur, l'agent négociateur devait fournir ce qui suit :

[Traduction]

[...]

A. tout document supplémentaire qui n'est pas déjà énoncé ci-dessus à l'appui de sa position selon laquelle le deuxième grief n'est pas hors délai ;

B. ses arguments sur les raisons pour lesquelles il dit que le deuxième grief n'est pas hors délai. Pour présenter ces arguments,

l'employeur peut s'appuyer sur les arguments déjà présentés et mentionnés ci-dessus ou les compléter.

[...]

3) L'employeur devait alors fournir toute réponse qu'il jugeait nécessaire.

[9] Lorsqu'elles ont présenté leurs arguments, on a demandé aux parties de tenir compte non seulement de la question du respect des délais, mais aussi de la question de savoir si les questions et les faits soulevés dans le deuxième grief relevaient ou étaient un prolongement de ceux soulevés dans le premier grief.

[10] Si, pour quelque raison que ce soit, les parties ne pouvaient pas respecter les dates fixées, elles avaient le droit de demander une prorogation de délai à la Commission.

[11] Plusieurs prorogations de délai ont été accordées aux parties pour les arguments supplémentaires. Finalement, la Commission a reçu les arguments de l'employeur le 14 mars 2024 et ceux de l'agent négociateur le 3 avril 2024.

III. Résumé des griefs

A. Le premier grief

[Traduction]

Le premier grief est daté du 10 mars 2020. Dans ce grief, le fonctionnaire a contesté ce qui suit : « [...] les actions de Mme Delio qui ont abouti à la discussion et à l'échange de courriels du 4 février 2020 et qui ont eu lieu du 5 février au 10 mars 2020 constituent du harcèlement au sens de la Politique sur la discrimination et le harcèlement, ou d'une section de tout article de la convention collective [...] il s'agit d'un grief continu.

B. Le deuxième grief

[12] Le deuxième grief est daté du 27 octobre 2022. Dans ce grief, le fonctionnaire conteste le [traduction] « [...] défaut de l'employeur de lui fournir un milieu de travail exempt de harcèlement [...] », ainsi que ce qui suit :

[Traduction]

[...] le défaut de mon employeur de me fournir un milieu de travail exempt de harcèlement, et je conteste également le défaut de mon employeur de traiter mon harcèlement de bonne foi ou de mettre en place un processus d'enquête sur le harcèlement qui soit équitable et non discriminatoire sur le plan de la procédure.

L'employeur a enfreint les articles 5, 24 et 42 de la convention collective; les articles 124 et 125 de la partie II du Code canadien du travail; l'article 14 de la Loi canadienne sur les droits de la personne; ainsi que tout autre article de la convention collective ou toute autre loi applicable.

IV. Les faits

[13] J'ai tiré les faits suivants des arguments de l'agent négociateur déposés le 3 avril 2024. Ce faisant, on ne doit pas considérer que je suis d'accord avec toutes les allégations qu'ils présentent; par exemple, l'allégation figurant au paragraphe 9 selon laquelle le rapport d'enquête était [traduction] « truffé d'erreurs et d'omissions » doit être considérée simplement comme l'allégation du fonctionnaire, et non comme un fait. Les arguments se lisent en partie comme suit :

[Traduction]

[...]

1. Bhanu Chopra, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), est un gestionnaire des finances comptant plus de vingt ans de service à l'Agence du revenu du Canada (l'« employeur »).

2. Le fonctionnaire allègue qu'il a été victime d'une série d'incidents de harcèlement de la part de sa gestionnaire, Mme Delio (la « défenderesse ») à compter d'avril 2019.

3. Le fonctionnaire a déposé le grief C-01438-V1V9M1, également connu sous le nom de G20-3441-01438 (le « premier grief ») le 10 mars 2020 en raison du harcèlement qu'il allègue. Ce grief se lisait ainsi :

Je suis d'avis que les actions de Mme Delio (la « défenderesse ») qui ont abouti à la discussion et à l'échange de courriels du 4 février 2020 et qui ont eu lieu du 5 février au 10 mars 2020 constituent du harcèlement au sens de la Politique sur la discrimination et le harcèlement, ou d'une section de tout article de la convention collective, de la politique, de la loi, du règlement ou du code que je peux conseiller et appliquer aux circonstances. Pour plus de clarté, il s'agit d'un grief continu.

4. En septembre 2021, l'employeur a répondu aux allégations de harcèlement du fonctionnaire en lui disant qu'il ferait enquête sur ses allégations.

5. Le 29 septembre 2021, les parties ont convenu de mettre le premier grief en suspens afin de donner à l'employeur le temps de prendre des mesures pour protéger le fonctionnaire contre tout autre harcèlement et pour mener une enquête approfondie sur ses allégations de harcèlement.

6. L'employeur a embauché Audrey Devlin (l'« enquêtrice ») pour enquêter sur les allégations de harcèlement du fonctionnaire.

7. L'enquêtrice n'a interrogé le fonctionnaire au sujet de ses allégations de harcèlement que le 26 janvier 2022. Une entrevue subséquente du fonctionnaire a été menée par l'enquêtrice le 7 février 2022.

8. Il y a eu peu d'informations ou de mises à jour concernant l'enquête pendant plusieurs mois. Puis, en juin 2022, l'enquêtrice et le fonctionnaire ont eu un désaccord concernant la documentation. L'enquêtrice a communiqué avec Nairra Tariq, la représentante syndicale qui appuyait le fonctionnaire à ce moment-là, pour se plaindre du fonctionnaire. La façon dont l'enquêtrice s'est comportée au sujet de cet incident inquiétait Mme Tariq. Il lui a semblé que l'enquêtrice interagissait avec le fonctionnaire d'une manière partielle sur le plan racial.

9. À la fin juin et au début juillet 2022, l'enquêtrice a publié son rapport préliminaire. Le rapport était truffé d'erreurs et d'omissions, ce qui a suscité d'autres préoccupations chez Mme Tariq. Mme Tariq a communiqué avec l'employeur pour discuter de ses préoccupations avec lui et lui demander de mettre fin à l'enquête et de remplacer l'enquêtrice.

10. Le 27 septembre 2022, l'employeur a répondu à la demande de Mme Tariq en lui disant qu'il ne prendrait aucune mesure pour répondre à ses préoccupations et que l'enquête se poursuivrait sous la direction de l'enquêtrice actuelle.

11. Le 22 octobre 2022, le fonctionnaire a déposé un deuxième grief (le « deuxième grief »). Le grief se lisait comme suit :

Je conteste le défaut de mon employeur de me fournir un milieu de travail exempt de harcèlement, et je conteste également le défaut de mon employeur de traiter mon harcèlement de bonne foi ou d'avoir mis en place un processus d'enquête sur le harcèlement qui soit équitable et non discriminatoire sur le plan de la procédure.

L'employeur a enfreint les articles 5, 24 et 42 de la convention collective; les articles 124 et 125 de la partie II du Code canadien du travail; l'article 14 de la Loi canadienne sur les droits de la personne; ainsi que tout autre article de la convention collective ou toute autre loi applicable.

12. Le 13 février 2023, le syndicat a demandé que le deuxième grief soit entendu au troisième palier de la procédure de règlement des griefs et que le premier grief demeure en suspens. Le même jour, l'employeur a accepté la demande.

13. L'employeur a entendu le deuxième grief au troisième palier de la procédure de règlement des griefs le 11 avril 2023. L'employeur a rejeté le grief aux motifs du respect des délais et du bien-fondé.

14. L'employeur a entendu le deuxième grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs le 17 novembre 2023. Le 13

décembre 2023, l'employeur a rejeté le grief aux motifs du respect des délais et du bien-fondé.

15. Le syndicat a renvoyé le deuxième grief à l'arbitrage devant la Commission le 4 janvier 2024.

[...]

A. Faits supplémentaires que l'agent négociateur n'a pas contestés

[14] Dans sa réplique, l'agent négociateur n'a pas contesté les déclarations suivantes dans les arguments de l'employeur datées du 14 mars 2024. Elles traitent de l'historique du premier grief après son dépôt et énoncent en partie ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Le fonctionnaire n'a pas fourni de détails ou autrement justifié ses allégations à ce moment-là, et le fonctionnaire et la défenderesse ont accepté d'engager une discussion par la médiation dans le cadre de la résolution informelle des conflits (RIC). Cependant, quelques jours plus tard, les employés de l'ARC ont été renvoyés chez eux en raison de la pandémie de COVID-19, et tous les griefs ont été mis en suspens. Le processus de la RIC a également été retardé puisque l'employeur a pris des dispositions pour effectuer la RIC virtuellement.

En février 2021, le syndicat a demandé que l'affaire soit entendue. Le processus de la RIC a été ignoré, et l'employeur a entendu le premier grief au premier palier du processus de règlement des griefs.

Le 30 avril 2021, après avoir reçu la liste des allégations et des documents à l'appui du fonctionnaire, l'employeur a séparé le fonctionnaire et la défenderesse. Le même jour, l'employeur a proposé que le premier grief soit mis en suspens en attendant l'examen préalable des allégations, ce à quoi le syndicat a donné son accord.

Le 5 août 2021, le syndicat a demandé qu'il soit mis fin à la suspension du premier grief et qu'il soit entendu directement au troisième palier, puisqu'il n'avait pas encore reçu de décision sur l'évaluation des allégations.

Le 9 août 2021, l'employeur a informé le syndicat que sa demande était acceptée et qu'une audience au troisième palier serait tenue.

Le 20 septembre 2021, le fonctionnaire a été informé que 13 de ses 19 allégations étaient opportunes et répondaient aux critères pour mener une enquête. À ce titre, une enquête a été officiellement ouverte sur ces 13 allégations.

Le 29 septembre 2021, le syndicat a de nouveau demandé que le premier grief soit mis en suspens en attendant la conclusion de l'enquête. L'employeur a accepté.

Le 27 septembre 2022, le fonctionnaire a déposé le grief C-08098-Z1D9J8, portant le numéro de dossier 566-34-48819 de la Commission (le « deuxième grief »). Il se lit comme suit :

Je conteste le défaut de mon employeur de me fournir un milieu de travail exempt de harcèlement, et je conteste également le défaut de mon employeur de répondre à mon harcèlement de bonne foi ou d'avoir mis en place un processus d'enquête sur le harcèlement qui soit équitable et non discriminatoire sur le plan de la procédure. L'employeur a enfreint les articles 5, 24 et 42 de la convention collective; les articles 124 et 125 de la partie II du Code canadien du travail; l'article 14 de la Loi canadienne sur les droits de la personne; ainsi que tout autre article de la convention collective ou toute autre loi applicable.

En novembre 2022, un enquêteur externe impartial a conclu son enquête sur les allégations du fonctionnaire qui sous-tendaient le premier grief. Il a conclu qu'aucune des 13 allégations de harcèlement du fonctionnaire n'était fondée.

Le 13 février 2023, le syndicat a demandé que le deuxième grief soit entendu au troisième palier de la procédure de règlement des griefs et que le premier grief demeure en suspens. Le même jour, l'employeur a accepté la demande.

Le 11 avril 2023, l'employeur a entendu le deuxième grief au troisième palier de la procédure de règlement des griefs. L'employeur a rejeté le grief aux motifs du respect des délais et du bien-fondé.

L'employeur a entendu le deuxième grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs le 17 novembre 2023. Le 13 décembre 2023, l'employeur a rejeté le grief aux motifs du respect des délais et du bien-fondé.

[...]

B. Le statut du premier grief

[15] Dans sa réponse, l'agent négociateur n'a pas contesté la déclaration de l'employeur du 14 mars 2024, qui décrit le statut du premier grief comme suit :

[Traduction]

[...]

Le premier grief, qui allègue que le fonctionnaire a été harcelé par la défenderesse, est en suspens à la demande du syndicat depuis le 29 septembre 2021. À ce jour, le syndicat n'a pas demandé qu'il soit mis fin à la suspension du grief et qu'il soit entendu au troisième palier de la procédure de règlement des griefs. Par conséquent, l'employeur n'a pas encore eu l'occasion d'entendre les arguments du fonctionnaire sur le premier grief et de fournir sa réponse aux allégations.

[...]

C. Les objections de l'employeur au deuxième grief

[16] L'employeur a soulevé les deux objections suivantes au deuxième grief :

- 1) il a été présenté hors délai, car il a été déposé plus de 25 jours après la date à laquelle le fonctionnaire a pris connaissance pour la première fois de l'action ou des circonstances qui l'ont motivé;
- 2) la Commission n'a pas compétence pour l'entendre parce que l'allégation selon laquelle l'employeur n'a pas fourni un milieu de travail exempt de harcèlement est déjà devant l'employeur dans le cadre du premier grief. Comme le premier grief est en suspens et n'est pas passé au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, il ne relève pas de l'article 209(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2).

D. Position de l'agent négociateur sur l'objection relative au respect des délais

[17] L'agent négociateur a soutenu que l'action ou les circonstances qui ont donné lieu au deuxième grief avaient trait au refus de l'employeur de remplacer l'enquêtrice qu'il avait chargé d'enquêter sur les allégations du premier grief. Cette demande a été faite le 27 septembre 2022, ce qui signifie que la date limite pour déposer un grief était le 3 novembre 2022. Par conséquent, le deuxième grief a été déposé à temps.

E. Position de l'agent négociateur sur l'objection de compétence

[18] Dans sa réponse du 29 janvier 2024 aux objections de l'employeur au deuxième grief, l'agent négociateur a qualifié les deux griefs comme suit : [traduction] «Ce grief initial concerne les incidents de harcèlement subis par le fonctionnaire en milieu de travail; le grief à l'étude concerne la réponse indûment retardée, incompétente et partielle de l'employeur à ces allégations de harcèlement. »

[19] Il a expliqué cette distinction dans ses arguments du 2 avril 2024, comme suit :

[Traduction]

[...]

22. Les allégations contenues dans le deuxième grief sont substantiellement différentes de celles contenues dans le premier grief. Alors que le premier grief porte sur les actions de Mme Delilo [sic], que le fonctionnaire a qualifiées de harcèlement, le deuxième grief porte sur le fait que l'employeur n'a pas traité adéquatement le harcèlement en milieu de travail une fois qu'il a été avisé du problème par le fonctionnaire.

23. Les événements qui ont donné lieu au deuxième grief ne s'étaient pas encore produits et n'auraient pas pu se produire lorsque le premier grief a été déposé et n'auraient donc pas pu être inclus dans les questions concernant le premier grief.

24. Le deuxième grief, qui porte le numéro de dossier 566-34-48819, se limite aux allégations du fonctionnaire selon lesquelles l'employeur n'a pas répondu à ses allégations de harcèlement de façon opportune, efficace ou équitable. Ces allégations comprennent des arguments selon lesquels le processus d'enquête était injuste et discriminatoire sur le plan de la procédure. Étant donné que ces allégations sont substantiellement différentes de l'allégation décrite dans le premier grief, la Commission a compétence sur le deuxième grief.

25. Si tel n'était pas le cas, les employés seraient limités au harcèlement initial en milieu de travail et n'auraient aucun recours si leur employeur répondait aux allégations de harcèlement d'une manière inepte ou injuste.

26. La Commission a compétence à l'égard de l'allégation contenue dans le deuxième grief selon laquelle l'employeur n'a pas offert un milieu de travail exempt de harcèlement.

[...]

V. Analyse et décision

[20] L'article 34.11 de la convention collective prévoit ce qui suit :

34.11 Au premier (1er) palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 34.06 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il ou elle est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

34.11 An employee may present a grievance to the first (1st) level of the procedure in the manner prescribed in clause 34.06, not later than the twenty-fifth (25th) day after the date on which he is notified orally or in writing or on which he first becomes aware of the action or circumstances giving rise to the grievance.

[21] Comme il a déjà été mentionné, l'agent négociateur a soutenu que le deuxième grief peut être distingué du premier grief parce qu'il porte sur des actions ou des circonstances distinctes. De plus, comme ils sont distincts, le deuxième grief est opportun, et la Commission a compétence pour l'entendre parce qu'il a reçu une réponse au dernier palier.

[22] Je n'ai pas été convaincu par les arguments de l'agent négociateur sur ce point.

[23] Quelles sont les actions ou les circonstances qui, selon le fonctionnaire, soutiennent le deuxième grief? Pour plus de commodité, je vais répéter le deuxième grief :

Je conteste le défaut de mon employeur de me fournir un milieu de travail exempt de harcèlement, et je conteste également le défaut de mon employeur de répondre à mon harcèlement de bonne foi ou d'avoir fourni un processus d'enquête sur le harcèlement qui soit équitable et non discriminatoire sur le plan de la procédure. L'employeur a enfreint les articles 5, 24 et 42 de la convention collective; les articles 124 et 125 de la partie II du Code canadien du travail; l'article 14 de la Loi canadienne sur les droits de la personne; ainsi que tout autre article de la convention collective ou toute autre loi applicable.

[24] Voici la mesure corrective que le fonctionnaire demande :

[Traduction]

- l'arrêt immédiat de l'enquête fautive actuelle de l'employeur sur la plainte de harcèlement du fonctionnaire;
- la tenue immédiate d'une nouvelle enquête sur la plainte de harcèlement du fonctionnaire, qui sera menée par un enquêteur compétent et impartial;
- que l'employeur prenne des mesures immédiates pour s'assurer que le fonctionnaire n'est pas soumis à d'autres actes de harcèlement, de discrimination ou de représailles;
- le remboursement intégral de tous les salaires et avantages sociaux perdus à la suite du défaut de l'employeur de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement ou d'enquêter sur les plaintes de discrimination et de harcèlement du fonctionnaire de bonne foi ou en temps opportun;
- des dommages appropriés pour la douleur et la souffrance infligées au fonctionnaire par les actions de l'employeur;
- toute autre mesure nécessaire pour indemniser intégralement le fonctionnaire.

[25] D'abord, et c'est une évidence, les allégations énoncées dans le deuxième grief comprennent celles selon lesquelles le fonctionnaire a subi ou subit du harcèlement en milieu de travail, ce que l'employeur n'a pas corrigé. Le premier grief allègue que le harcèlement en question se poursuit. Le deuxième grief reprend l'allégation de harcèlement en milieu de travail.

[26] Deuxièmement, l'accent mis dans le deuxième grief sur l'enquêtrice de l'employeur et le rapport ne constitue pas une plainte au sujet d'un événement distinct du premier grief. Le deuxième grief porte sur un maillon d'une chaîne d'événements

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

qui a commencé avec le premier grief – une chaîne qui n’est pas encore terminée parce que le fonctionnaire a demandé à plusieurs reprises que le grief soit mis en suspens. Le deuxième grief ne peut pas être compris en dehors de ce contexte et ne peut donc pas être considéré comme séparé et distinct.

[27] La façon la plus simple de comprendre ce point est peut-être de se demander ce qui se serait passé si le fonctionnaire n’avait pas demandé – et obtenu – la suspension du premier grief. Si aucune suspension n’avait été accordée, le grief serait passé au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. À ce moment-là, l’employeur aurait eu les résultats de l’enquête devant lui. Il aurait eu les objections du fonctionnaire à l’égard de cette enquête et du rapport qui en a découlé. À la lumière de ces renseignements et de ces arguments, l’employeur aurait donné sa réponse finale. Il aurait accueilli le grief, en tout ou en partie, ou l’aurait rejeté. Si l’employeur avait rejeté le grief, le fonctionnaire aurait eu le droit de porter ses objections – y compris toute objection relative au bien-fondé de l’enquête et du rapport – à l’arbitrage devant la Commission.

[28] Bref, ce dont le fonctionnaire se plaint dans le deuxième grief – soit les prétendues lacunes de l’enquête et de son rapport – constitueraient le fondement de ses plaintes dans toute décision sur la réponse au dernier palier du premier grief. Les deux ne sont pas séparés et distincts – ce sont deux parties d’un tout.

[29] Troisièmement, et découlant de la deuxième raison, la plainte au sujet de l’enquête et de son rapport porte sur un fondement possible d’une décision – qui n’a pas encore été prise – de l’employeur quant au bien-fondé du premier grief. La plainte porte sur la façon dont l’employeur a mené l’enquête ou traité le premier grief. Toutefois, tant que l’employeur n’a pas donné sa réponse finale, la Commission n’a pas compétence pour déterminer si l’enquête était déficiente d’une certaine façon. Une fois que cette réponse aura été fournie – et si le fonctionnaire renvoie le grief à l’arbitrage – la Commission aura la compétence d’examiner si le rapport de l’enquêtrice – ou toute décision de l’employeur fondée sur celui-ci – a contrevenu aux obligations de l’employeur en vertu de la convention collective.

[30] Tout cela donne à penser que le deuxième grief n’est pas seulement une refonte du premier grief; il suggère également une tentative de court-circuiter ou de bloquer le premier grief avant qu’il ne soit terminé en remettant en question les mesures prises

par l'employeur pour enquêter – et parvenir à une conclusion – sur les plaintes de harcèlement en milieu de travail du fonctionnaire. Cela constitue à son tour un abus des processus de grief et d'arbitrage.

[31] Le fait que le fonctionnaire ait demandé à maintes reprises que le premier grief soit mis en suspens appuie quelque peu cette conclusion sur les allégations de harcèlement. Toutefois, le bon endroit et le bon moment pour soulever les allégations qu'il a faites est à la fin du premier grief, après que l'employeur a publié sa réponse au dernier palier. Si le fonctionnaire n'est pas d'accord avec cette réponse pour quelque raison que ce soit, y compris le fait qu'elle était fondée sur une enquête discriminatoire, il peut demander à la Commission de trancher cette objection en renvoyant la question à l'arbitrage.

[32] Pour conclure cette partie de l'analyse, je suis convaincu que le deuxième grief ne fait que remanier et étendre les faits ou les circonstances qui ont donné lieu au premier grief et la réponse de l'employeur à celui-ci. Il n'a pas d'existence indépendante du premier grief. Par conséquent, la Commission n'a pas compétence pour examiner les plaintes du fonctionnaire concernant la façon dont l'employeur a traité le premier grief jusqu'à ce qu'il rende sa réponse finale.

[33] L'objection relative au respect des délais devient sans objet, étant donné ma décision selon laquelle le deuxième grief est un prolongement des actions ou des circonstances liées au premier grief ou découlant de celui-ci. S'il avait été nécessaire de trancher la question, j'aurais conclu que le fonctionnaire avait pris connaissance pour la première fois des actes ou des circonstances qui ont donné lieu au grief en juin ou au début de juillet 2022, lorsque l'agent négociateur a demandé à l'employeur de mettre fin à l'enquête et de remplacer l'enquêtrice au motif que le rapport préliminaire était [traduction] « truffé d'erreurs et d'omissions » et de préjugés raciaux. Par conséquent, le deuxième grief a été déposé bien après les 25 jours suivant cette date.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[35] La Commission n'a pas compétence pour entendre ou trancher le grief dans le dossier 566-34-48819 de la Commission. Le dossier est fermé.

Le 25 juillet 2025.

Traduction de la CRTESPF

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