

Date: 20250903

Dossiers: 566-02-40985 à 40987

Référence: 2025 CRTESPF 105

*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

JOSHAUA BEAULIEU

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(ministère des Anciens combattants)**

défendeur

Répertorié

Beaulieu c. Administrateur général (ministère des Anciens combattants)

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 : Sean McGee, avocat

Pour le défendeur : Marc Séguin, avocat

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 26 juin, le 8 septembre, le 22 novembre et le 6 décembre 2023.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

[1] Joshaua Beaulieu (le « fonctionnaire s'estimant lésé ») était employé par le Conseil du Trésor (CT ou l'« employeur ») au ministère des Anciens combattants (ACC), comme analyste au Réseau national des centres d'appels, soit dans un poste de groupe et niveau PM-01 (Administration des programmes). Dans une lettre datée du 22 mai 2019, le fonctionnaire s'estimant lésé a été informé qu'il était licencié à compter du 23 mai 2019.

[2] Le 4 juin 2019, le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un grief pour contester la décision de l'employeur de le licencier (le « grief sur le licenciement »). Dans ce grief, il a soutenu que son licenciement constituait un renvoi déguisé en raison de son état de santé et qu'il avait fait l'objet de discrimination par son employeur pour ce motif, ce qui va à l'encontre de la convention collective conclue entre le CT et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« Alliance ») pour le groupe des Services des programmes et de l'administration (PA) (la « convention collective »).

[3] Comme réparation, le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé à l'employeur d'annuler sa décision de le licencier et de lui faire réintégrer ses fonctions une fois qu'il aurait consulté un médecin au sujet de son retour au travail. Il a en outre demandé à ne subir aucun préjudice en raison de la présentation des griefs et à être indemnisé intégralement.

[4] Le 17 septembre 2019, l'Alliance a renvoyé le grief sur le licenciement à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») pour arbitrage (dossier de la Commission no 566-02-40985).

[5] Avant son licenciement, le fonctionnaire s'estimant lésé avait présenté deux autres griefs qui ont été renvoyés à la Commission pour arbitrage le même jour que le grief sur le licenciement. Il s'agissait des griefs suivants :

- Grief présenté le 14 février 2019 (dossier de la Commission no 566-02-40986). Ce grief portait sur une allégation de violation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6; la « *LCDP* ») et de violation de la clause antidiscrimination (article 19) de la convention collective. Il était question d'une lettre reçue par le fonctionnaire s'estimant lésé le 14 décembre 2018, dans laquelle des options lui étaient présentées et il lui était demandé de prendre une décision au sujet de son congé, soit en

retournant au travail, soit en partant à la retraite pour des raisons médicales, soit en démissionnant.

- Grief présenté le 14 mai 2019 (dossier de la Commission no 566-02-40987). Ce grief portait sur une allégation de violation de la *LCDP* et de violation de la clause antidiscrimination (article 19) de la convention collective. Il était question d'une lettre reçue par le fonctionnaire s'estimant lésé le 23 avril 2019 dans laquelle il était informé de la restriction de son accès aux locaux du Ministère où il avait travaillé et d'une interdiction de contact avec les employés de l'organisation.

[6] Les trois affaires m'ont été soumises et devaient faire l'objet d'un arbitrage par vidéoconférence pendant une semaine, à partir du 19 juin 2023. Toutefois, au début de l'audience, les avocats des deux parties m'ont informé qu'ils s'étaient entendus pour que l'employeur souleve une objection déclinatoire. L'employeur se fonde sur deux motifs pour soulever cette objection. Premièrement, il soutient que le principe de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée s'applique, car les allégations du fonctionnaire s'estimant lésé ont déjà été examinées entièrement dans le processus mené par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). Deuxièmement, et de façon subsidiaire, l'employeur affirme que, même si les exigences strictes s'appliquant à la préclusion ne sont pas satisfaites, il s'agit alors d'un abus de procédure.

[7] Les avocats des deux parties m'ont exposé leur point de vue relativement aux griefs ainsi que l'état de la situation telle qu'elle était alors. J'ai accepté la démarche qu'ils ont proposée et j'ai ordonné que l'audience devant se dérouler du 19 au 23 juin 2023 soit reportée et que les parties me présentent des observations écrites selon le calendrier suivant :

- 1) Au plus tard le 23 juin 2023, le fonctionnaire s'estimant lésé devait me présenter une liste des questions qui, à son avis, étaient toujours en suspens.
- 2) Au plus tard le 4 août 2023, l'employeur devait me présenter des observations écrites sur son objection relative à la compétence de la Commission.
- 3) Au plus tard le 8 septembre 2023, le fonctionnaire s'estimant lésé devait présenter sa réponse écrite aux observations de l'employeur.
- 4) Au plus tard le 22 septembre 2023, l'employeur devait me présenter, le cas échéant, sa réponse aux observations du fonctionnaire s'estimant lésé.

[8] Les parties ont demandé certains reports de délai pour la présentation des observations, ce que je leur ai accordé. Les observations finales ont été déposées le 6 décembre 2023.

[9] Le 22 janvier 2024, j'ai rejeté l'objection de l'employeur dans une décision dont les motifs devaient suivre et j'ai informé les parties que l'affaire serait mise au rôle.

[10] La présente décision porte uniquement sur l'objection de l'employeur quant à la compétence de la Commission.

II. Renseignements contextuels, pour expliquer l'objection de l'employeur

[11] Avant son licenciement en mai 2019, le fonctionnaire s'estimant lésé travaillait pour ACC à Kirkland Lake, en Ontario, à titre d'analyste au Réseau national des centres d'appels. En juin 2017, il est parti en congé de maladie sans solde et n'est jamais retourné au travail.

[12] Les difficultés entre le fonctionnaire s'estimant lésé et son employeur s'expliquent par le fait que le fonctionnaire s'estimant lésé souffre d'une maladie ou de différentes maladies, dont la nature et la gravité n'ont pas été entièrement divulguées à ce jour et que, dans le cadre de son plan de traitement, il s'est vu prescrire du cannabis à des fins médicales et faisait usage de cette substance.

[13] En plus des trois griefs dont est saisie la Commission, le fonctionnaire s'estimant lésé avait également déjà déposé six autres griefs contre son employeur, du 30 décembre 2016 au 16 mars 2017. Cinq de ces griefs étaient liés d'une façon ou d'une autre à son allégation selon laquelle l'employeur n'avait pas pris les mesures d'adaptation requises pour répondre à ses besoins relatifs à la consommation de cannabis, laquelle était rendue nécessaire en raison de son incapacité, et le sixième grief concernait l'allégation selon laquelle l'employeur avait enfreint la convention collective lorsqu'il avait refusé de le rémunérer pendant son congé dans l'attente de l'évaluation de son aptitude au travail (EAT), ce qui était là encore indirectement lié à son état de santé et éventuellement à sa consommation de cannabis. La Commission n'est pas saisie de ces griefs dans la présente affaire.

[14] L'objection de l'employeur relativement à la compétence de la Commission découle de la décision *Beaulieu c. Canada (Procureur général)*, 2022 CF 1671, datée du 5 décembre 2022, dans laquelle la Cour fédérale a rejeté une demande de contrôle

judiciaire présentée par le fonctionnaire s'estimant lésé à l'encontre de la décision de la CCDP datée du 23 février 2022, par laquelle celle-ci a rejeté une plainte qu'il avait formulée contre l'employeur (la « plainte adressée à la CCDP »). La décision de la CCDP de rejeter la plainte avait été rendue à la suite d'un examen préliminaire effectué par une employée de la CCDP (l'« agente »), qui avait mené à la production d'un rapport daté du 10 décembre 2018.

[15] Les documents suivants ont été déposés en même temps que les observations :

- le rapport aux fins de décision portant sur la plainte présentée à la CCDP, daté du 2 décembre 2021 (le « rapport de la CCDP »);
- le rapport de décision de la CCDP, daté du 23 février 2022 (la « décision de la CCDP »);
- la décision de la Cour fédérale (2022 CF 1671) dans laquelle celle-ci rejette la demande de contrôle judiciaire de la décision de la CCDP.

[16] La *LCDP* est la loi constitutive qui prévoit la création de la CCDP, laquelle se compose d'un président, d'un vice-président, et de trois à six autres commissaires nommés par le gouverneur en conseil (GEC). La *LCDP* prévoit en outre la création du Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP), qui comprend un maximum de 15 membres, y compris un président et un vice-président, nommés par le GEC.

[17] Suivant la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C. (1985), ch. F-11; la « *LGFP* »), les employés de la CCDP appartiennent à l'administration publique centrale et sont donc, à ce titre, des fonctionnaires du CT, contrairement aux commissaires, qui, eux, sont nommés par le GEC.

[18] La décision de la CCDP, qui tenait sur deux pages, était libellée de la façon suivante :

[Traduction]

Avant de rendre sa décision, la Commission a examiné le formulaire de plainte, le rapport aux fins de décision [le rapport de la CCDP] et les observations présentées par le plaignant en réponse au rapport aux fins de décision. Sur la base de ces renseignements, la Commission a décidé, en vertu du sous-alinéa 44(3)b)(i) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, de rejeter la plainte au motif que, compte tenu des circonstances, l'examen de celle-ci n'était pas justifié.

Le plaignant a fourni des observations longues et détaillées en réponse au rapport aux fins de décision. La Commission les a examinées très attentivement. Il en ressort que le plaignant semble croire que l'agente des droits de la personne n'était pas impartiale et qu'elle n'a pas procédé à une analyse approfondie. La Commission n'est pas de cet avis. Le rapport aux fins de décision est fondé sur une analyse approfondie et objective de la preuve. La Commission souscrit aux conclusions et aux recommandations figurant dans le rapport aux fins de décision et adopte le contenu du rapport comme motifs de sa décision.

Le plaignant a eu plusieurs occasions, aussi bien dans le cadre du processus de règlement des griefs que dans le traitement de la plainte dans la présente affaire, de contester l'approche adoptée par le défendeur [l'employeur] pour répondre à ses besoins ainsi que la décision de le licencier. Son désaccord quant à l'issue de ces processus ne rend pas les conclusions qui en ont été tirées incorrectes. Il semble que le plaignant soit en attente d'une audience relativement à certains des griefs qui ont été renvoyés à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral. Il pourra alors faire valoir encore une fois ces arguments.

Comme le souligne le rapport aux fins de décision, le défendeur a offert des mesures d'adaptation pour répondre aux besoins médicaux du plaignant en milieu de travail jusqu'à son congé sans solde, qui a débuté en juin 2017. En février 2019, le défendeur a été informé de l'intention du plaignant de retourner au travail et a demandé des renseignements supplémentaires au sujet des limitations et restrictions applicables. Ces renseignements ne concernaient pas seulement l'évaluation effectuée par Santé Canada. Cependant, le plaignant lui-même avait demandé antérieurement une évaluation faite par Santé Canada, bien qu'il ait plus tard affirmé ne pas comprendre la raison d'être de cette évaluation. Le défendeur avait besoin de renseignements supplémentaires sur l'aptitude du plaignant à retourner au travail dans un avenir prévisible de même que sur ses limitations une fois de retour au travail, à plus forte raison que la Sun Life avait décidé que l'incapacité du plaignant était totale et permanente. Le plaignant a refusé de fournir les renseignements nécessaires. Ce faisant, il ne s'est pas acquitté de son obligation légale de participer à la recherche d'un compromis dans le processus de prise de mesures d'adaptation. À ce moment-là, l'obligation qu'avait le défendeur de prendre des mesures d'adaptation a pris fin.

Pour ces motifs ainsi que pour ceux qui sont énoncés dans le rapport aux fins de décision, la Commission a décidé, en vertu du sous-alinéa 44(3)b(i) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, de rejeter la plainte au motif que, compte tenu des circonstances, l'examen de celle-ci n'était pas justifié.

[19] Les faits exposés ci-après, qui figurent dans la décision 2022 CF 1671 et dans le rapport de la CCDP, permettent de mettre en contexte l'objection de l'employeur :

- En novembre 2016, le fonctionnaire s'estimant lésé a fourni à ACC un billet du médecin où il était indiqué qu'il avait une ordonnance valide l'autorisant à consommer du cannabis à des fins médicales sur le lieu de travail.
- En novembre 2016, le cannabis constituait une substance désignée au Canada.
- En novembre 2016, ACC n'avait pas de politique sur l'usage du cannabis à des fins médicales en milieu de travail.
- Le fonctionnaire s'estimant lésé souhaitait consommer du cannabis à des fins médicales, c'est-à-dire fumer des fleurs de cannabis au moyen d'une pipe, dans la zone réservée aux fumeurs d'ACC. ACC a d'abord informé le fonctionnaire s'estimant lésé qu'il lui était interdit de fumer du cannabis dans cette zone, puis il est revenu sur sa position après avoir consulté son représentant des Ressources humaines (RH) et le CT. Le fonctionnaire s'estimant lésé a donc été autorisé à fumer du cannabis dans la zone réservée aux fumeurs s'il acceptait de se placer à une distance d'au moins dix pieds des autres fumeurs.
- En janvier 2017, ACC a reçu des plaintes parce que le fonctionnaire s'estimant lésé broyait du cannabis à son bureau. ACC a avisé le fonctionnaire s'estimant lésé qu'il ne pouvait pas broyer du cannabis sur le lieu de travail en raison de l'odeur qui s'en dégageait et qui suscitait des plaintes.
- ACC a demandé au fonctionnaire s'estimant lésé de se soumettre à une EAT afin de pouvoir mieux comprendre ses restrictions et limitations.
- ACC a reçu les résultats de l'EAT en juin 2017, mais il a remarqué que le fonctionnaire s'estimant lésé en avait caviardé des sections.
- Le 8 juin 2017, la direction d'ACC et un représentant des RH ont rencontré le fonctionnaire s'estimant lésé et son représentant syndical et lui ont confirmé que, compte tenu des résultats de l'EAT, ACC serait en mesure de prendre des mesures d'adaptation pour répondre à ses besoins médicaux en milieu de travail. Toutefois, durant cette rencontre, le fonctionnaire s'estimant lésé a affirmé qu'il souhaitait fournir des renseignements relatifs aux sections qu'il avait caviardées et qu'il suggérait de se soumettre à une autre EAT et de demeurer en congé sans solde dans l'intervalle. ACC a acquiescé à la demande du fonctionnaire s'estimant lésé.
- Le congé sans solde du fonctionnaire s'estimant lésé a commencé en juin 2017. Il n'est jamais retourné au travail par la suite.
- En mars 2019, le fournisseur de services de gestion en cas d'invalidité d'ACC, la Financière Sun Life (la « Sun Life »), a déterminé que le fonctionnaire s'estimant lésé présentait une invalidité totale et permanente et a approuvé le versement de prestations d'invalidité jusqu'en 2052.

- Le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'est pas soumis à la deuxième EAT dont il avait été question à la rencontre du 8 juin 2017.
- Le fonctionnaire s'estimant lésé avait informé ACC que, selon lui, son invalidité n'était pas totale et permanente, mais ACC a tout de même mis fin à son emploi le 22 mai 2019.
- Le 10 décembre 2018, le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté une plainte à la CCDP au motif qu'il subissait de la discrimination depuis novembre 2016. Il reprochait à ACC d'avoir exercé de la discrimination contre lui au travail pour des raisons fondées sur son incapacité en lui faisant subir un traitement préjudiciable et en appliquant une politique ou une pratique de nature discriminatoire.
- Le 5 décembre 2019, la CCDP a informé les parties (le plaignant et ACC) qu'elle se pencherait sur la plainte. Elle a donc chargé une agente de faire enquête sur la plainte, puis de produire un rapport et de formuler des recommandations.
- L'agente a produit le rapport de la CCDP le 2 décembre 2021.
- L'agente a confirmé avoir examiné les renseignements fournis par le fonctionnaire s'estimant lésé et ACC.
- L'agente a confirmé qu'elle s'était entretenue avec le fonctionnaire s'estimant lésé, le conseiller en relations de travail d'ACC qui avait participé au processus pendant certaines périodes visées par la plainte et le représentant syndical du fonctionnaire s'estimant lésé.
- L'agente a confirmé qu'une ébauche du rapport avait été fournie au fonctionnaire s'estimant lésé ainsi qu'à ACC et que leurs commentaires avaient été sollicités.
- L'agente a confirmé que la CCDP assumait la fonction d'examen préliminaire.
- L'agente a confirmé qu'il n'incombe pas à la CCDP de statuer sur la question de savoir s'il y a eu discrimination.
- L'agente a confirmé que la Commission peut décider de renvoyer une plainte au TCDP pour qu'il procède à une instruction plus approfondie qui peut comprendre la présentation de témoignages de vive voix. C'est au TCDP qu'il appartient ensuite de décider s'il y a eu ou non discrimination.
- Dans le rapport de la CCDP, il était recommandé que la plainte soit rejetée, en vertu de l'article 44(3)b(i) de la *LCDP*.

[20] L'article 44(3) de la *LCDP* est rédigé en ces termes :

44(3) Sur réception du rapport d'enquête prévu au paragraphe (1), la Commission :

44(3) On receipt of a report referred to in subsection (1), the Commission

a) peut demander au président du Tribunal de désigner, en application de l'article 49, un membre pour instruire la plainte visée par le rapport, si elle est convaincue :	(a) may request the Chairperson of the Tribunal to institute an inquiry under section 49 into the complaint to which the report relates if the Commission is satisfied
(i) d'une part, que, compte tenu des circonstances relatives à la plainte, l'examen de celle-ci est justifié,	(i) that, having regard to all the circumstances of the complaint, an inquiry into the complaint is warranted, and
(ii) d'autre part, qu'il n'y a pas lieu de renvoyer la plainte en application du paragraphe (2) ni de la rejeter aux termes des alinéas 41c) à e);	(ii) that the complaint to which the report relates should not be referred pursuant to subsection (2) or dismissed on any ground mentioned in paragraphs 41(c) to (e); or
b) rejette la plainte, si elle est convaincue :	(b) shall dismiss the complaint to which the report relates if it is satisfied
(i) soit que, compte tenu des circonstances relatives à la plainte, l'examen de celle-ci n'est pas justifié,	(i) that, having regard to all the circumstances of the complaint, an inquiry into the complaint is not warranted, or
(ii) soit que la plainte doit être rejetée pour l'un des motifs énoncés aux alinéas 41c) à e).	(ii) that the complaint should be dismissed on any ground mentioned in paragraphs 41(c) to (e).

[21] Pendant la procédure de contrôle judiciaire ayant mené à la décision 2022 CF 1671, le fonctionnaire s'estimant lésé a tenté de déposer des documents supplémentaires à la Cour, soit 47 documents, de même qu'un autre (deuxième) affidavit, puis un troisième, qui était aussi accompagné de 57 documents joints. La Cour a décidé de ne pas accepter le deuxième affidavit ni aucun des 47 documents que le fonctionnaire s'estimant lésé cherchait initialement à déposer. La Cour n'a pas permis le dépôt du troisième affidavit accompagné des 57 documents, mais elle a affirmé ce qui suit :

[...]

[...] les nouveaux éléments de preuve ne feront pas partie de mon analyse des arguments présentés par les parties pour ce qui est de savoir si la décision en cause est, sur le fond, raisonnable (si j'adopte la norme de contrôle proposée par le défendeur) ou correcte (si j'adopte la norme proposée par le demandeur).

[...]

[22] La Cour a jugé que la norme de contrôle applicable à la décision de la CCDP était la norme de la décision raisonnable, en expliquant ce qui suit au paragraphe 52 de la décision 2022 CF 1671 :

[52] [...] la Cour d'appel fédérale a conclu récemment qu'il est bien établi que la norme déférente de la décision raisonnable s'applique au bien-fondé des décisions de la Commission de renvoyer les plaintes relatives aux droits de la personne au Tribunal [canadien des droits de la personne] afin qu'il mène une enquête plus approfondie ou de ses décisions de refuser de le faire [...] Le législateur a accordé à la Commission énormément de latitude dans l'exécution de sa fonction d'examen préalable lorsqu'elle reçoit un rapport d'enquête [...]

[23] La question dont était saisie la Cour dans le cadre du contrôle judiciaire est exposée aux paragraphes 55 à 59 et 64 de la décision 2022 CF 1671, reproduits ci-dessous :

[55] Dans un cas comme la présente instance, la Commission sert de crible et décide si un renvoi de la plainte devant le Tribunal pour instruction est justifié [...] En raison de son rôle de crible pour le Tribunal, la Commission peut décider de renvoyer une plainte à ce dernier pour qu'il procède à une instruction approfondie qui peut supposer des témoignages de vive voix. C'est au TCDP qu'il appartient ensuite de décider s'il y a eu ou non discrimination. La Commission peut saisir le Tribunal quand il existe suffisamment d'information à l'appui des allégations du plaignant et/ou qu'une partie a soulevé une question de fait ou de droit nécessitant une instruction par le Tribunal.

[56] À l'étape de l'examen préliminaire des plaintes, le rapport de l'enquêteur est nécessaire pour la décision de la Commission [...] Le rapport produit par l'enquêteur ne constitue pas une décision de la Commission. Il vise plutôt à aider celle-ci à déterminer quelle sera l'étape suivante dans le traitement de la plainte.

[57] Toutefois, comme l'a souligné notre Cour [...] dans les décisions prises à l'issue d'un examen en vertu de l'article 44 de la Loi, comme c'est le cas ici, quand la Commission adopte les recommandations de l'enquêteur et qu'elle ne présente aucun motif ou qu'elle fournit des motifs très succincts, le rapport d'enquête est réputé faire partie des motifs de la Commission [...] Outre ce principe général, dans la décision en cause, la Commission adopte expressément le rapport dans ses motifs.

[58] Par conséquent, la présente demande de contrôle judiciaire vise la décision en cause rendue par la Commission et le rapport sur lequel elle s'appuie. D'après ce que je comprends, aucune des parties ne conteste cette approche [...]

[59] Même si les arguments des parties portent pour l'essentiel sur le congédiement du demandeur par ACC, je crois comprendre que le demandeur attaque aussi les conclusions de l'agente (et donc celles de la Commission) relativement à d'autres aspects de ses allégations qui concernent le défaut d'ACC de lui offrir des mesures d'adaptation à son handicap au travail. Le rapport présente une analyse [de] la plainte en fonction des quatre points suivants :

A. L'autorisation demandée par le plaignant de fumer et de broyer du cannabis sur son lieu de travail;

B. Les temps de pause et le suivi du temps consacré à la consommation de cannabis à des fins médicales;

C. La période de congé payé (congé 699) avant l'EAT de SC (de janvier à mai 2017);

D. Les événements qui ont suivi l'EAT de SC effectuée en juin 2017.

[...]

[64] Comme la Cour suprême l'explique dans l'arrêt Vavilov, le contrôle selon la norme de la décision raisonnable signifie qu'il faut se demander si la décision possède les caractéristiques d'une décision raisonnable, soit la justification, la transparence et l'intelligibilité, et si elle est justifiée au regard des contraintes factuelles et juridiques pertinentes qui ont une incidence sur elle (Vavilov, au para 99). Compte tenu de ces principes, les arguments du demandeur n'affaiblissent pas le caractère raisonnable de cette partie de l'analyse de l'agente. La Cour est en mesure de comprendre comment l'agente est arrivée à la conclusion que cet aspect des allégations du demandeur avait été résolu. Le demandeur prie la Cour de conclure que l'agente aurait dû tirer une conclusion différente, à la lumière du processus suivi par ACC et du fait que ce dernier l'a obligé de se placer à une certaine distance des autres fumeurs. Or ce n'est pas là le rôle de la Cour dans le cadre d'un contrôle judiciaire.

[24] La Cour n'a relevé aucune erreur susceptible de contrôle dans la décision de la CCDP et elle a donc rejeté la demande de contrôle judiciaire.

[25] Suivant les directives données par la Commission, le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté un bref aperçu des questions qui, selon son syndicat et lui-même, étaient toujours en suspens en ce qui concerne les griefs. Les questions suivantes étaient mentionnées dans l'aperçu :

[Traduction]

[...]

Il y a trois griefs en cause :

1. Grief sur le licenciement

2. Discrimination associée à l'exigence de l'employeur relativement à une EAT, notamment la source de renseignements que l'employeur demandait ou aurait dû demander et son défaut de répondre aux questions soulevées par le fonctionnaire s'estimant lésé.

3. Discrimination (et harcèlement connexe) par l'employeur concernant l'interdiction pour le fonctionnaire s'estimant lésé de communiquer avec des personnes d'ACC ou de se rendre dans les locaux d'ACC ou à proximité de ceux-ci, et son traitement du fonctionnaire s'estimant lésé en ce qui a trait à cette interdiction.

Chacun des griefs s'inscrit dans un contexte plus vaste que le fonctionnaire s'estimant lésé décrira à l'audience comme du harcèlement, de la discrimination et des comportements, notamment des actes d'inconduite en milieu de travail ou liés à celui-ci qui étaient dirigés contre lui. Ces actes ont été jugés offensants par le fonctionnaire s'estimant lésé et devraient raisonnablement être considérés comme tels. Il s'agit d'actes qui le diminuaient, le rabaissaient, l'humiliaient ou l'embarrassaient ou l'intimidaient. Les actes de l'employeur, notamment le traitement qu'il a réservé au fonctionnaire s'estimant lésé lorsqu'il a été avisé que ce dernier devait consommer du cannabis à des fins médicales et qu'il avait besoin de mesures d'adaptation, ont nui considérablement à l'état de santé du fonctionnaire s'estimant lésé.

Le fonctionnaire s'estimant lésé estime que, en raison de la demande de mesures d'adaptation qu'il a présentée pour combler ses besoins d'ordre médical, il a été harcelé par l'employeur, qui a créé un environnement de travail discriminatoire ou n'a rien fait pour l'empêcher et qui n'a pas appliqué de façon appropriée les processus qu'il devait suivre dans les circonstances. Les actes de l'employeur ont entraîné une détérioration de son état de santé, au point où il a dû prendre un congé de maladie. En 2019, alors que le fonctionnaire s'estimant lésé était en congé de maladie depuis un an et demi, l'employeur lui a envoyé une lettre où il détaillait les différentes options qui s'offraient à lui. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été informé qu'il devait présenter une EAT effectuée par un médecin de Santé Canada. L'employeur n'a donc pas satisfait aux critères nécessaires pour exiger une EAT de Santé Canada, encore moins en la demandant comme condition préalable à un retour au travail effectif ou comme condition de maintien d'emploi. Parmi les autres exigences relatives à la présentation obligatoire d'une EAT qui n'ont pas été respectées, l'employeur n'a pas demandé d'information ni de mise à jour aux fournisseurs de soins de santé du fonctionnaire s'estimant lésé, et il n'a pas non plus précisé comment ni pourquoi il avait déterminé qu'il ne réussirait pas à obtenir d'eux les renseignements nécessaires. L'employeur n'a pas non plus répondu aux questions du fonctionnaire s'estimant lésé concernant les renseignements et éléments qui devaient être évalués par Santé Canada dans le cadre de son EAT.

L'employeur a été avisé que l'état de santé du fonctionnaire s'estimant lésé lui permettait de retourner au travail. L'employeur a néanmoins accepté une lettre de la Sun Life indiquant que le fonctionnaire s'estimant lésé présentait une incapacité totale et à long terme comme preuve que ce dernier était atteint d'une incapacité totale et permanente. Le formulaire de la Sun Life indiquait pourtant que l'information pouvait être réévaluée et il n'y avait aucun renseignement pour étayer les conclusions qui y figuraient, mais l'employeur a tout de même accepté ce document et a considéré qu'il appuyait une conclusion selon laquelle aucune autre évaluation médicale n'était nécessaire avant de procéder au licenciement. L'employeur a licencié le fonctionnaire s'estimant lésé, malgré le fait que ce dernier a insisté à de nombreuses reprises pour dire qu'il n'avait jamais reçu de diagnostic d'incapacité totale et permanente et qu'il ne présentait pas cette incapacité. Le fonctionnaire s'estimant lésé présentera une preuve indiquant que tout diagnostic qu'il aurait reçu selon lequel il n'était pas apte au travail était temporaire.

L'employeur a finalement licencié le fonctionnaire s'estimant lésé, de la manière suivante :

1. sans suivre le processus officiel et sans satisfaire aux exigences raisonnables s'appliquant au licenciement, notamment l'analyse des renseignements médicaux et autres dont il disposait;
2. sans confirmer l'existence d'un avis médical valide, justifiable et suffisamment probant ou de différents avis médicaux pour étayer la conclusion selon laquelle il n'y avait aucune possibilité raisonnable que le fonctionnaire s'estimant lésé puisse retourner au travail dans un avenir prévisible;
3. comme aboutissement de ses actes discriminatoires envers le fonctionnaire s'estimant lésé.

L'employeur s'est fondé entièrement ou principalement sur les renseignements qu'il aurait reçus de la Sun Life. Il n'y a aucune indication de la Sun Life quant aux renseignements médicaux dont elle disposait ou qu'elle avait examinés pour en arriver à cette conclusion; on ne sait pas non plus si ces renseignements étaient récents ou non, ni de qui ils provenaient. Un rapport médical obtenu peu de temps après le licenciement indique que le fonctionnaire s'estimant lésé serait apte à retourner au travail, compte tenu de sa rémission. S'il y avait eu un examen approprié avant le licenciement du fonctionnaire s'estimant lésé, il aurait été conclu que ce dernier était apte à retourner au travail, ou l'aurait été dans un avenir rapproché.

Bref, le fonctionnaire s'estimant lésé est d'avis que l'employeur, en le licenciant :

1. n'a pas respecté les exigences préalables officielles et raisonnables s'appliquant au licenciement pour incapacité;
2. n'a pas effectué une évaluation appropriée de l'état de santé du fonctionnaire s'estimant lésé au moment où il a pris sa décision;

3. s'est fondé sur une déclaration faite par une tierce partie qui ne précisait pas la source de sa conclusion, la date des renseignements ni les efforts déployés pour faire en sorte que les fournisseurs de soins de santé du fonctionnaire s'estimant lésé puissent contribuer aux conclusions d'ordre médical;

4. a conclu de façon inappropriée et déraisonnable, sans tenir compte des faits et sans avoir de fondement factuel suffisant, que le fonctionnaire s'estimant lésé était atteint d'une incapacité au sens de la loi et de la jurisprudence, au point où il pouvait être licencié pour ce motif;

5. a imposé des conditions quant aux options offertes au fonctionnaire s'estimant lésé (notamment la retraite pour raisons médicales) qui étaient déraisonnables et discriminatoires;

6. a agi de manière discriminatoire, poursuivant ainsi ses actes de harcèlement et de discrimination;

7. ne s'est pas acquitté de sa responsabilité de lui fournir des mesures d'adaptation ne constituant pas une contrainte excessive.

Les griefs concernant l'interdiction de communiquer avec ACC, d'accéder à la propriété ou d'entrer dans l'immeuble (même dans un contexte où il y avait un autre ministère sur place et où les espaces de bureau étaient partagés par les deux ministères) et l'EAT sont liés au grief de licenciement et s'inscrivent dans le contexte général de harcèlement et de discrimination reproché par le fonctionnaire s'estimant lésé. Ce dernier expliquera dans son témoignage que l'employeur ne lui a pas offert les mesures d'adaptation nécessaires et qu'il a fait preuve de discrimination à son égard.

Le présent résumé ne traite pas des mesures de réparation demandées, compte tenu de la manière dont les parties ont choisi de procéder.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'employeur

[26] L'employeur se fonde sur deux motifs pour soulever l'objection déclinatoire. Premièrement, il soutient que la doctrine de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée s'applique, car les allégations du fonctionnaire s'estimant lésé ont déjà été examinées dans le processus mené par la CCDP. Deuxièmement, et de façon subsidiaire, l'employeur affirme que, si les exigences strictes s'appliquant à la préclusion ne sont pas satisfaites, il s'agit alors d'un abus de procédure.

[27] La préclusion découlant d'une question déjà tranchée empêche la remise en litige d'une question lorsque sont remplies les trois conditions suivantes, telles qu'elles

ont été énoncées par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Danyluk c. Ainsworth Technologies Inc.*, 2001 CSC 44 :

[...]

1) que la même question ait été décidée;

2) que la décision judiciaire invoquée comme créant la [préclusion] soit finale; et

3) que les parties dans la décision judiciaire invoquée, ou leurs ayants droit, soient les mêmes que les parties engagées dans l'affaire où la [préclusion] est soulevée, ou leurs ayants droit.

[...]

[28] La Commission et ses prédécesseurs ont déjà examiné et appliqué le principe de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée. À cet égard, l'employeur invoque les décisions *Bernard c. Agence du revenu du Canada*, 2017 CRTEFP 46 (confirmée par 2019 CAF 144); *Iwata c. le sous-ministre de Ressources humaines et Développement des compétences Canada*, 2012 TDFP 19; *Brown c. le commissaire du Service correctionnel du Canada*, 2012 TDFP 17; et *Lavigne c. le sous-ministre de la Justice*, 2010 TDFP 7.

[29] L'employeur soutient que les trois conditions sont remplies dans la présente affaire, étant donné que le fonctionnaire s'estimant lésé avait déjà affirmé devant la CCDP que l'employeur ne lui avait pas offert les mesures d'adaptation requises après qu'il lui eut demandé la permission de broyer et de fumer du cannabis au travail, puis qu'il l'avait licencié en raison de son incapacité.

[30] Pendant la procédure d'enquête de la CCDP menée par l'agente, le fonctionnaire s'estimant lésé s'est exprimé au sujet de son licenciement, du processus de l'EAT et du broyage et de la consommation de cannabis en milieu de travail. Le fonctionnaire s'estimant lésé a soulevé les questions suivantes :

- l'employeur l'a licencié pour incapacité et [traduction] « chacun des griefs s'inscrit dans un contexte plus vaste que le fonctionnaire s'estimant lésé décrira à l'audience comme du harcèlement, de la discrimination et des comportements, notamment des actes d'inconduite en milieu de travail ou liés à celui-ci qui étaient dirigés contre lui »;
- [traduction] « les griefs concernant l'interdiction de communiquer avec [les employés d']ACC, d'accéder à la propriété ou d'entrer dans l'immeuble (même dans un contexte où il y avait un autre ministère sur place et où les espaces de bureau étaient partagés par les deux ministères) et [le processus de] l'EAT sont liés au grief de licenciement et s'inscrivent dans le contexte général de

harcèlement et de discrimination reproché par le fonctionnaire s'estimant lésé »;

- [traduction] « Le fonctionnaire s'estimant lésé expliquera dans son témoignage que l'employeur ne lui a pas offert les mesures d'adaptation nécessaires et qu'il a fait preuve de discrimination à son égard. »

[31] Concernant les griefs soumis à la Commission, il était indiqué ce qui suit dans les avis transmis à la CCDP :

- L'employeur a fait preuve de discrimination envers le fonctionnaire s'estimant lésé en raison de son incapacité.
- L'employeur a licencié le fonctionnaire s'estimant lésé alors que celui-ci était en congé de maladie depuis moins de deux ans. Il était d'accord pour se soumettre à l'EAT par Santé Canada, mais l'employeur l'a licencié avant qu'il ait eu l'occasion de le faire.
- L'employeur l'a également empêché d'entrer sur le lieu de travail et de communiquer par téléphone ou en personne avec tout employé d'ACC. Le fonctionnaire s'estimant lésé croit que cette décision a été prise pour des motifs discriminatoires.

[32] L'employeur fait valoir que la nature des griefs soumis à la Commission se résume au fait que le fonctionnaire s'estimant lésé a été licencié au motif qu'ACC ne lui a pas offert les mesures d'adaptation requises pour combler les besoins relatifs à son incapacité. Sur le fond, le fonctionnaire s'estimant lésé soulève les mêmes questions qui avaient été soulevées devant la CCDP et qui ont fait l'objet d'un contrôle judiciaire dans la décision 2022 CF 1671; ainsi, la première condition du principe de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée est remplie.

[33] L'employeur soutient que le fonctionnaire s'estimant lésé a eu l'occasion de se faire entendre. Dans sa décision 2022 CF 1671, la Cour a statué que le rapport de la CCDP et la décision de la CCDP démontraient que le fonctionnaire s'estimant lésé avait eu la possibilité de présenter des documents à l'agente et également à la suite de la réception du rapport de la CCDP. Le rapport de la CCDP établit en outre que l'agente de la CCDP a tenu compte de deux rapports médicaux et que la CCDP elle-même a examiné la plainte du fonctionnaire s'estimant lésé, le rapport de la CCDP et les observations présentées par le fonctionnaire s'estimant lésé en réponse à ce rapport.

[34] L'employeur soutient que l'agente de la CCDP a fait preuve d'impartialité. Dans la décision 2022 CF 1671, la Cour, en appliquant le critère applicable à l'évaluation de

la partialité, c'est-à-dire la question de savoir si l'agente avait abordé l'affaire avec un esprit fermé, a déterminé que l'agente n'avait pas fait preuve de partialité.

[35] L'employeur invoque la décision *Connolly v. Canada Post Corp.*, 2005 NSCA 55, et affirme que, dans cette affaire, la Cour avait statué que, dans le cadre de la procédure d'enquête, la décision de la CCDP avait eu pour effet de trancher de façon définitive la plainte au titre de la LCDP.

[36] L'employeur renvoie également à la décision *Bank of Nova Scotia v. Amalsadia*, [2011] C.L.A.D. No. 202 (QL), et il affirme que, dans cette affaire, le décideur, lorsqu'il a dû se prononcer sur la finalité de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée dans un cas de congédiement injustifié, a statué que la décision de la CCDP était définitive et qu'il s'agissait d'une décision judiciaire, puisque chaque partie avait eu la pleine possibilité de présenter tous ses documents et observations avant que la décision finale soit rendue.

[37] Enfin, l'employeur soutient que, dans la présente affaire, les parties sont les mêmes que dans la plainte présentée à la CCDP et la décision 2022 CF 1671, soit l'employeur et le fonctionnaire s'estimant lésé.

[38] De manière subsidiaire, l'employeur fait valoir que les griefs pourraient être rejetés pour abus de procédure. Il soutient que le principe s'applique même si les exigences strictes associées à la préclusion découlant d'une question déjà tranchée ne sont pas remplies. Il affirme que la Cour suprême de l'Ontario, dans son jugement *Peter B. Cozzi Professional Corporation v. Szot*, 2019 ONSC 5071 (*Cozzi*), a statué que l'objet des deux principes est d'assurer une finalité aux litiges et d'éviter la multiplication des litiges, les résultats éventuellement contradictoires, les coûts induits et les procédures non décisives. À cet égard, en plus du jugement *Cozzi*, l'employeur renvoie aussi à l'arrêt *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, 2003 CSC 63 (*S.C.F.P.*); et à la décision *Bernath c. Canada*, 2005 CF 1232.

[39] L'employeur invoque en outre les décisions *Colombie-Britannique (Workers' Compensation Board) c. Figliola*, 2011 CSC 52; *Canada c. MacDonald*, 2021 CAF 6; *Huron Commodities Inc. v. Alexander*, 2019 C.L.L.C., par. 210-034; *Hydro Québec c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (SCFP-FTQ)*, 2008 CSC 43; et *Central Okanagan School District No. 23 c. Renaud*, [1992] 2 RCS 970.

B. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[40] Le fonctionnaire s'estimant lésé invoque lui aussi l'arrêt *Danyluk* et fait valoir que la préclusion découlant d'une question déjà tranchée nécessite un processus à deux volets qui consiste, dans un premier temps, à examiner les trois conditions déjà mentionnées dans les observations de l'employeur puis, si ces trois conditions sont remplies, dans un deuxième temps, à déterminer de façon discrétionnaire si la préclusion doit s'appliquer.

[41] Toujours dans l'arrêt *Danyluk*, la Cour a recensé sept facteurs pertinents à prendre en considération dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire :

[...]

[...] le libellé du texte de loi accordant le pouvoir de rendre l'ordonnance administrative, l'objet du texte de la loi, l'existence d'un droit d'appel, les garanties offertes aux parties dans le cadre de l'instance administrative, l'expertise du décideur administratif, les circonstances ayant donné naissance à l'instance administrative initiale et [...] le risque d'injustice [...]

[...]

[42] Le fonctionnaire s'estimant lésé fait valoir que, dans l'arrêt *Penner c. Niagara (Commission régionale de services policiers)*, 2013 CSC 19, la Cour suprême a déclaré que la liste figurant dans l'arrêt *Danyluk* « [...] indiqu[e] simplement certaines circonstances susceptibles d'être pertinentes dans un cas particulier pour déterminer si, dans l'ensemble, il est équitable d'appliquer cette doctrine. Cette liste n'est pas exhaustive. Il ne s'agit ni d'une liste de contrôle ni d'un appel à une analyse mécanique. » Voici un extrait du paragraphe 39 de cet arrêt :

[39] [...] l'iniquité peut se manifester de deux façons principales qui se chevauchent et ne s'excluent pas l'une l'autre. Premièrement, l'iniquité de l'application de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée peut résulter de l'iniquité de l'instance antérieure. Deuxièmement, même si l'instance antérieure s'est déroulée de manière juste et régulière, eu égard à son objet, il pourrait néanmoins se révéler injuste d'opposer la décision en résultant à toute action ultérieure.

[43] Dans la décision *Tuccaro c. Canada*, 2016 CAF 259, il est mentionné que, à la première étape de l'analyse, le fardeau de la preuve incombe à la partie qui présente la requête : c'est elle qui doit établir qu'il est évident et manifeste que les trois conditions

sont remplies. Le fonctionnaire s'estimant lésé affirme que l'employeur ne s'est pas acquitté de ce fardeau.

[44] Dans la décision *Société canadienne des postes c. Barrette (1re inst.)*, 1998 CanLII 9125 (CF), la Cour a formulé le commentaire suivant :

[...]

[...] *En raison des responsabilités publiques conférées par les législatures aux décideurs nommés par la loi et du processus décisionnel axé sur l'objet, on hésite beaucoup à appliquer l'exception de chose jugée au règlement des plaintes en matière de droits de la personne par des tribunaux spécialisés [...]*

[...]

[45] Le fonctionnaire s'estimant lésé fait valoir que, dans la décision *Malik c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2020 CRTESPF 64, la Commission a statué que la préclusion découlant d'une question déjà tranchée ne s'appliquait pas au motif que la question soumise à la CCDP était différente de celle qui faisait alors l'objet de l'instruction par la Commission. Toutes les décisions de la Commission qui ont été invoquées par l'employeur portent sur des décisions antérieures de la Commission. Des trois décisions mentionnées, une seule, *Bernard*, présente une affaire où le principe de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée s'appliquait.

[46] Le fonctionnaire s'estimant lésé fait valoir que les faits présentés dans les décisions *Malik* et *Burke c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2014 CRTFP 79, ressemblent davantage à son cas. Tant la décision *Malik* que la décision *Burke* démontrent que la Commission ne prend pas à la légère la responsabilité qui lui est conférée par la loi d'instruire les griefs. La Commission applique volontiers le principe de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée lorsque les parties tentent d'abuser de la procédure en remettant en cause des décisions déjà tranchées de manière définitive, mais uniquement lorsque cette conclusion est justifiée par les faits. Dans tous les autres cas, la Commission procède à l'instruction du grief.

[47] Le fonctionnaire s'estimant lésé soutient qu'aucune des conditions relatives à la préclusion découlant d'une question déjà tranchée ne s'applique à lui, car la décision rendue par la CCDP n'était pas une décision judiciaire. Le décideur qui rend une

décision judiciaire exerce un « pouvoir juridictionnel ». Là n'est pas le rôle de la CCDP, comme elle le reconnaît d'ailleurs dans son rapport, lorsqu'elle affirme avoir pour rôle d'assumer la fonction d'examen préliminaire et non de déterminer s'il y a eu discrimination. La Cour suprême du Canada a statué, dans l'arrêt *Cooper c. Canada (Commission des droits de la personne)*, [1996] 3 RCS 854, au paragraphe 53, que la CCDP n'est pas un organisme décisionnel, puisque c'est là le rôle qui a été confié au TCDP. La CCDP effectue un examen préliminaire; son rôle n'est pas de décider si la plainte est fondée ou non.

[48] Dans l'arrêt *Halifax (Regional Municipality) c. Nouvelle-Écosse (Human Rights Commission)*, 2012 CSC 10, la Cour suprême du Canada a statué une fois de plus que la décision de renvoyer une plainte à une commission d'enquête ne signifie pas pour autant que la plainte est fondée ni même qu'elle tombe sous le coup de la *LCDP*; ces conclusions sont plutôt du ressort de la commission d'enquête.

[49] Dans la décision *Canada (Procureur général) c. Ennis*, 2021 CAF 95, la Cour d'appel fédérale a déclaré que le rôle de la Cour qui procède à un contrôle judiciaire se limite à examiner l'équité procédurale et le caractère raisonnable de la décision attaquée, et non d'apprécier à nouveau la preuve dont disposait le décideur. La conclusion selon laquelle une décision non judiciaire était raisonnable n'a pas pour effet de convertir celle-ci en une décision judiciaire. Dans le même ordre d'idées, la décision d'une cour de révision au sujet du caractère raisonnable d'une décision non judiciaire ne constitue pas une décision judiciaire sur le fond.

[50] Selon le fonctionnaire s'estimant lésé, même si la décision en question avait été une décision judiciaire, l'employeur n'a pas établi les trois conditions nécessaires à la préclusion découlant d'une question déjà tranchée. Les parties ne sont pas les mêmes. Les parties aux griefs dans la présente affaire comprennent également l'Alliance, qui a conclu la convention collective. De plus, même s'il s'agissait d'une décision définitive, elle ne l'était que dans la mesure où elle tranchait la plainte déposée par le fonctionnaire s'estimant lésé auprès de la CCDP; cette décision n'avait pas pour but de statuer de façon définitive sur ses allégations de discrimination. Cet état de fait est énoncé clairement dans le rapport de la CCDP, selon lequel le fonctionnaire s'estimant lésé aurait l'occasion de se faire entendre par la Commission : [traduction] « Il semble que le plaignant [fonctionnaire s'estimant lésé] soit en attente d'une audience

relativement à certains des griefs qui ont été renvoyés à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral. »

[51] Le fonctionnaire s'estimant lésé conteste l'argument de l'employeur selon lequel le critère relatif à la même question a été rempli. L'argument de l'employeur, lorsqu'il affirme que [traduction] « [...] la Commission ne peut pas accueillir les griefs sans qu'une conclusion de discrimination ait été tirée », ne peut être retenu, puisqu'il est faux de dire que les mêmes questions relatives à la discrimination dans les griefs ont été traitées par la CCDP. Deux des griefs concernent des allégations de violation de l'article 19 (la clause antidiscrimination) de la convention collective, et le troisième grief porte sur le licenciement du fonctionnaire s'estimant lésé. Ce dernier reconnaît que des questions connexes ont été examinées par la CCDP, mais il s'agissait de questions différentes, et la CCDP n'a pas tiré de conclusion générale selon laquelle l'employeur n'avait pas violé ses droits; elle a simplement décidé de ne pas renvoyer la plainte au TCDP. Quant au grief portant sur l'allégation de discrimination liée à la décision de l'employeur d'empêcher l'accès du fonctionnaire s'estimant lésé au lieu de travail, ni le rapport de la CCDP ni la décision de la CCDP ne contiennent de conclusion à cet égard.

[52] Si la CCDP a tiré des conclusions relatives à la demande d'EAT, elle n'a pas pu examiner les allégations que le fonctionnaire s'estimant lésé cherche maintenant à formuler devant la Commission, notamment les suivantes : [traduction] « L'employeur n'a donc pas satisfait aux critères nécessaires pour exiger une EAT de Santé Canada, encore moins en la demandant comme condition préalable à un retour au travail effectif ou comme condition de maintien d'emploi. » La CCDP n'a pas non plus pu tenir compte de son allégation selon laquelle l'employeur [traduction] « [...] n'a pas répondu aux questions du fonctionnaire s'estimant lésé concernant les renseignements et éléments qui devaient être évalués par Santé Canada dans le cadre de son EAT ». Enfin, la CCDP n'a pas pu se prononcer sur l'allégation du fonctionnaire s'estimant lésé selon laquelle l'employeur n'avait pas respecté la convention collective.

[53] Pour ce qui est du grief de licenciement, la question principale à trancher consiste à déterminer si l'employeur a satisfait aux exigences relatives au licenciement au titre de l'article 12(1)e) de la *LGFP*, loi qui ne relève pas de la compétence de la CCDP. De plus, la CCDP n'est pas en mesure de se prononcer sur la question de savoir si l'employeur a enfreint ou non la convention collective.

[54] S'il est vrai que la compétence de la Commission et de la CCDP peut se recouper à certains égards, la CCDP n'a pas statué sur les éléments fondamentaux des griefs et n'est pas habilitée à le faire non plus. La compétence de la Commission est plus vaste et englobe pratiquement tous les aspects du milieu de travail. Inversement, la compétence de la CCDP et du TCDP se limite aux violations de la *LCDP*. Dans la décision *Izrailov c. Greyhound Canada Transportation Corp*, 2020 TCDP 23, le TCDP a déclaré ce qui suit au paragraphe 84 :

[84] Le Tribunal n'a pas le mandat ni le pouvoir de trancher si une société ou une autre entité de compétence fédérale s'est conformée aux lois sur l'emploi et les relations de travail (p. ex., le Code canadien du travail) ou à d'autres textes de loi fédéraux sur le travail, ou encore aux conventions collectives. Le processus d'instruction des plaintes par le Tribunal n'est pas un processus d'arbitrage des conflits de travail, et le Tribunal n'est pas le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI). Il n'est pas davantage un tribunal qui possède une compétence intrinsèque, mais plutôt une entité administrative quasi judiciaire régie par la Loi. Dans la présente instruction, il ne me revient donc pas de trancher si le congédiement [du plaignant] par Greyhound était approprié selon le droit du travail, le droit de l'emploi ou celui des relations de travail [...]

[55] Le fonctionnaire s'estimant lésé soutient que le fardeau de la preuve applicable devant la Commission et la CCDP est différent. Devant la CCDP, c'est au plaignant (dans le présent cas, le fonctionnaire s'estimant lésé) qu'il revient d'établir un cas *prima facie* de discrimination, tandis que, lorsque des griefs de licenciement sont présentés à la Commission, c'est à l'employeur qu'il incombe de montrer qu'il avait un motif pour licencier le fonctionnaire s'estimant lésé.

[56] Le fonctionnaire s'estimant lésé est d'avis que, même si la Commission devait juger que les trois conditions relatives à la préclusion découlant d'une question déjà tranchée étaient remplies, elle devrait exercer son pouvoir discrétionnaire pour rejeter l'objection préliminaire et instruire les griefs. Des sept facteurs énoncés dans l'arrêt *Danyluk* qu'il convient de garder en tête selon la Cour suprême du Canada pour exercer son pouvoir discrétionnaire, les troisième, quatrième et septième s'appliquent dans le présent cas. Plus important encore, le fonctionnaire s'estimant lésé insiste sur le risque d'injustice; il souhaite contester son licenciement, lequel est souvent considéré comme la [traduction] « peine capitale » dans le domaine des relations de travail. Compte tenu de la gravité de cette sanction, la Commission a remédié aux

lacunes procédurales par le passé, pour veiller à ce que les fonctionnaires s'estimant lésés ne soient pas injustement privés de leur droit de contester leur licenciement. À cet égard, le fonctionnaire s'estimant lésé invoque la décision *Trenholm c. Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes*, 2005 CRTFP 65.

[57] Il est possible que la CCDP se soit penchée sur son licenciement; toutefois, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas pu bénéficier d'un processus s'apparentant le moins à celui qui est suivi par la Commission dans le contexte de griefs de licenciement. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas eu l'occasion d'obtenir des documents de l'employeur ni de contre-interroger des témoins. La CCDP ne disposait pas non plus de son dossier complet, mais elle a seulement examiné des aspects limités de sa relation avec l'employeur. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a jamais eu la possibilité de contester son licenciement en bonne et due forme. Il serait profondément injuste de lui refuser cette possibilité en raison de la décision de la CCDP de ne pas renvoyer sa plainte au TCDP.

[58] Pour sa part, l'employeur soutient que, s'il n'arrive pas à démontrer que les conditions relatives à la préclusion découlant d'une question déjà tranchée sont remplies, il s'agit alors d'un abus de procédure. L'arrêt *S.C.F.P.* traite de l'abus de procédure dans le contexte de l'arbitrage des conflits de travail. La Cour suprême du Canada a statué dans cette affaire que le syndicat n'était pas habilité, que ce soit « en vertu de la common law ou d'une disposition législative », à remettre en cause la question tranchée à l'encontre du fonctionnaire s'estimant lésé dans l'instance criminelle. Dans cette affaire, le principe de la préclusion ne s'appliquait pas parce que les parties étaient différentes. Selon le raisonnement de la Cour, le fait de permettre au syndicat de remettre en cause la même question qui avait déjà été tranchée dans une instance criminelle aurait constitué un « abus flagrant de procédure ». Selon le fonctionnaire s'estimant lésé, contrairement à l'affaire dans l'arrêt *S.C.F.P.*, les questions devant être tranchées par la Commission dans la présente affaire sont différentes de celles qui avaient été soumises à la CCDP.

[59] Le fonctionnaire s'estimant lésé a également invoqué les décisions suivantes : *Schweneke v. Ontario* (2000), 47 OR (3d) 97; *Monfourny c. Administrateur général (ministère de la Défense nationale)*, 2023 CRTESPF 37; *Iwata; Brown; Lavigne; Canada (Procureur général) c. Burke*, 2021 CAF 18; *Ferrare v. Kingston Interval House* (2002), 19 CCEL (3d) 59; *Sketchley c. Canada (Procureur général)*, 2005 CAF 404; *Anani c.*

Banque royale du Canada, 2020 CF 870; *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c. Vavilov*, 2019 CSC 65; *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons-Sears*, [1985] 2 RCS 536; *Legault c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2007 CRTFP 82; *Première Nation de White Bear c. Bird*, 2021 CAF 50; et *S.C.F.P.*

C. Réponse de l'employeur

[60] L'employeur réitère sa position selon laquelle la décision de la CCDP remplit les trois conditions énoncées dans l'arrêt *Danyluk*.

[61] Le fait que le rapport de la CCDP ait été considéré comme un document ne relevant pas de l'exercice d'un pouvoir juridictionnel dans d'autres contextes n'a aucune incidence sur la question de savoir s'il découle d'une décision judiciaire au sens de l'arrêt *Danyluk*.

[62] L'employeur admet que, pour ce qui est de la première condition énoncée dans l'arrêt *Danyluk*, la plainte déposée par le fonctionnaire s'estimant lésé auprès de la CCDP recoupe les griefs soumis à la Commission; c'est pourquoi l'employeur demande que les griefs soient rejetés.

[63] L'employeur fait valoir que le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas réussi à expliquer en quoi les allégations présentées à la Commission différaient de celles qu'il a présentées à la CCDP. Il n'a pas affirmé qu'il y avait eu violation de la convention collective, à part de l'article 19 (la clause antidiscrimination), soit l'article dont il est question dans son grief de licenciement. Il s'agit exactement de la même allégation qu'il avait présentée dans sa plainte à la CCDP. Ainsi, le fond des griefs présentés à la Commission est manifestement le même que celui de la plainte déposée auprès de la CCDP.

[64] Les décisions *Burke* et *Malik* présentent des faits différents et n'appuient donc pas la cause du fonctionnaire s'estimant lésé. Dans ces deux affaires, de nouvelles questions qui n'avaient pas été mentionnées dans les instances antérieures ont été soulevées. Dans la décision *Burke*, le fonctionnaire s'estimant lésé a contesté son licenciement seulement une fois, soit devant la Commission, contrairement au cas présent, où le fonctionnaire s'estimant lésé tente de contester son licenciement à la fois dans une instance devant la CCDP et devant la Commission. Quant à la

décision *Malik*, la fonctionnaire s'estimant lésée n'avait pas tenté de présenter à nouveau les allégations de discrimination à la Commission après le rejet de celles-ci par la CCDP.

[65] Si la Commission devait juger que de nouvelles questions sont soulevées dans les griefs dans la présente affaire, la Commission ne devrait alors statuer que sur ces nouvelles questions et rejeter les allégations de discrimination qui ont déjà été examinées dans l'instance de la CCDP. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas droit à plusieurs tentatives pour présenter des questions qui ont déjà été soulevées devant la CCDP.

[66] Pour ce qui est de la deuxième condition énoncée dans l'arrêt *Danyluk*, le fait de conclure que la décision de la CCDP n'était pas finale viendrait contredire la jurisprudence. Le législateur a conféré à la CCDP le pouvoir discrétionnaire de rejeter des plaintes en vertu de l'article 44 de la *LCDP*.

[67] Quant à l'allégation selon laquelle les parties ne sont pas les mêmes au motif que l'agent négociateur n'était pas partie à l'instance de la CCDP, la Commission a rejeté cet argument et, au demeurant, a conclu que l'agent négociateur est au fait des intérêts du fonctionnaire s'estimant lésé.

[68] Outre le fait qu'il juge que les conditions énoncées dans l'arrêt *Danyluk* ont été remplies, l'employeur soutient aussi que la Commission ne devrait pas exercer son pouvoir discrétionnaire d'instruire les griefs pour les motifs suivants :

[Traduction]

[...]

a) La CCDP possède une expertise spécialisée sur les questions complexes de fait et de droit ayant trait aux allégations de discrimination et au défaut de prendre des mesures d'adaptation;

b) La Cour fédérale a jugé que le processus suivi par la CCDP était équitable sur le plan procédural et que les droits du fonctionnaire s'estimant lésé à cet égard avaient été respectés;

c) Le sous-alinéa 44(3)b(i) de la LCDP confère clairement à la CCDP le pouvoir de rejeter des plaintes au motif que « compte tenu des circonstances relatives à la plainte, l'examen de celle-ci n'est pas justifié »;

d) [...] le fonctionnaire n'a eu aucun obstacle pour accéder à la justice. Il a eu la possibilité de contester son licenciement ainsi que les événements qui ont mené à celui-ci, et il a choisi de le faire

devant la CCDP. Il a ensuite présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision de la CCDP et a ainsi bénéficié de tous les mêmes droits que n'importe quel autre demandeur;

e) Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a allégué aucune autre injustice découlant de l'application du principe de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée dans la présente affaire.

[...]

[69] L'exercice du pouvoir discrétionnaire de la Commission pour instruire des questions ayant déjà été tranchées par la CCDP donnerait lieu à des résultats absurdes. Il en découlerait que les fonctionnaires s'estimant lésés pourraient décider de présenter leurs allégations de discrimination à la CCDP en premier, puis, en cas de rejet, ils pourraient ensuite remettre en cause essentiellement les mêmes allégations en présentant un grief à la Commission. Ils auraient ainsi non seulement deux tentatives de faire valoir leurs arguments, mais, ce faisant, ils attaqueraient indirectement la décision de la CCDP, sans compter que les frais des organes décisionnels s'en trouveraient multipliés. Les employeurs devraient pouvoir compter sur la finalité des décisions rendues par la CCDP en vertu de l'article 44 de la *LCDP*.

[70] L'employeur a également renvoyé aux décisions *Farhan c. Agence du revenu du Canada*, 2021 CRTESPF 48; *Sabourin c. Chambre des communes*, 2005 CRTFP 84; et *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor)*, 2005 CF 1297.

IV. Motifs

[71] Pour les motifs qui suivent, j'estime que la préclusion découlant d'une question déjà tranchée n'a pas été établie, pas plus qu'il n'a été établi que l'instruction des griefs en question par la Commission constituerait un abus de procédure. L'objection de l'employeur est donc rejetée.

A. Préclusion découlant d'une question déjà tranchée

[72] Selon le principe de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée, une partie ne peut pas remettre en litige une question tranchée de façon définitive à l'issue d'une instance judiciaire antérieure opposant les mêmes parties ou celles qui les remplacent. Pour statuer à cet égard, il faut procéder à une analyse à deux volets.

[73] Dans le cadre du premier volet de l'analyse, la Cour (ou, dans ce cas-ci, la Commission) doit déterminer si la partie qui présente la requête a établi les trois conditions nécessaires, soit les suivantes :

- 1) la même question a été décidée dans des procédures antérieures;
- 2) la décision judiciaire précédente était finale;
- 3) les parties dans la décision judiciaire invoquée, ou leurs ayants droit, sont les mêmes dans les deux instances.

[74] Dans la présente affaire, avant d'examiner les trois conditions, il est essentiel d'effectuer d'abord deux vérifications; ainsi, il faut établir dans un premier temps en quoi consiste exactement la décision initiale qui donne lieu à l'application du principe de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée, puis, dans un deuxième temps, s'il s'agit d'une décision judiciaire.

[75] De prime abord, on pourrait croire que la décision initiale donnant lieu à l'application du principe de la préclusion est celle de la Cour fédérale (2022 CF 1671), alors que, en réalité, il s'agit plutôt du rapport de la CCDP.

[76] Dans leurs observations écrites, les parties renvoient clairement à la décision de la CCDP. Il est manifeste que la Cour, lorsqu'elle a effectué le contrôle judiciaire de la décision de la CCDP (2022 CF 1671), n'a pas instruit la plainte du fonctionnaire s'estimant lésé sur le fond. Comme il est énoncé dans cette décision, la Cour, dans un contexte de contrôle judiciaire, avait pour rôle de statuer sur le caractère raisonnable de la décision, comme il est expliqué au paragraphe 64. Le rôle de la Cour dans un contrôle judiciaire n'est pas de déterminer si la décision rendue était correcte ou non ni d'instruire à nouveau l'affaire sur le fond, mais bien de déterminer si la décision contestée possède les caractéristiques d'une décision raisonnable.

[77] De plus, aux paragraphes 52 et 55 à 58, la Cour explique que, dans des cas comme celui qui nous occupe, où la CCDP s'est fondée sur le rapport d'une agente qui a assumé un rôle d'examen préliminaire, le rapport en découlant est réputé faire partie de la décision de la CCDP. Essentiellement, la décision de la CCDP, qui englobe en majeure partie le rapport de la CCDP, lequel en fait partie intégrante, est la décision sur laquelle se fonde l'employeur dans la présente affaire pour plaider la préclusion découlant d'une question déjà tranchée en lien avec les griefs présentés devant la Commission.

[78] Dans l'arrêt *Danyluk*, la Cour suprême du Canada a défini le terme « décision judiciaire » de la manière suivante, au paragraphe 35 :

*35 L'exigence fondamentale selon laquelle la décision antérieure doit être une décision **judiciaire** est un élément qui est commun aux conditions préalables à l'application de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée énoncées par le juge Dickson dans l'arrêt Angle [Angle c. Ministre du Revenu National, 1974 CanLII 168 (CSC)], précité. Selon la doctrine [...] trois éléments peuvent être pris en considération. Premièrement, il faut se pencher sur la nature du décideur administratif ayant rendu la décision. S'agit-il d'un organe pouvant être investi d'un pouvoir juridictionnel et capable d'exercer ce pouvoir? Deuxièmement, sur le plan juridique, la décision litigieuse devait-elle être prise judiciairement? Troisièmement — question mixte de fait et de droit — la décision a-t-elle été rendue de manière judiciaire? Il s'agit d'exigences distinctes :*

[TRADUCTION] Il ne sert à rien de prouver que la prétendue chose jugée était une décision ou qu'elle a été prononcée conformément aux principes applicables aux tribunaux judiciaires à moins qu'elle ait été rendue par un tel tribunal dans l'exercice de son pouvoir juridictionnel; il ne suffit pas non plus qu'elle ait été prononcée par un tel tribunal, sauf s'il s'agit d'une décision judiciaire sur le fond. Par conséquent, il importe de bien saisir dès le départ ce qu'est un tribunal judiciaire et ce qu'est une décision judiciaire pour les fins qui nous occupent.

[...]

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

[79] Comme il est expliqué au paragraphe 35 de l'arrêt *Danyluk*, un élément clé de l'évaluation est le fait que la décision rendue, même si elle l'a été suivant des principes judiciaires, doit être rendue par un tribunal dans l'exercice de son pouvoir juridictionnel. Dans l'arrêt *Danyluk*, la Cour suprême du Canada va même plus loin lorsqu'elle affirme qu'il ne suffit pas que la décision ait été prononcée par un tel tribunal dans l'exercice de son pouvoir juridictionnel; il doit s'agir d'une décision judiciaire sur le fond.

[80] La CCDP a été créée par la *LCDP*. Son mandat n'est pas celui d'un tribunal juridictionnel, car cette fonction a été confiée au TCDP. La fonction devant être exercée par la CCDP est celle de l'examen préliminaire. Ce fait a été confirmé par la Cour suprême du Canada dans les arrêts *Cooper* et *Halifax (Regional Municipality)*. Le rôle de la CCDP n'est pas d'établir s'il y a eu discrimination ou non.

[81] Dans son rapport, la CCDP le reconnaît expressément lorsqu'elle affirme qu'elle ne se prononce pas sur la question de la discrimination, puisque cette conclusion doit être tirée par le TCDP. Elle reconnaît en revanche qu'elle assume le rôle d'« examen préliminaire ». Elle n'instruit pas les plaintes qui lui sont présentées sur le fond.

[82] Il est donc évident que la CCDP n'exerce pas de pouvoir juridictionnel tel qu'il est défini par la Cour suprême dans l'arrêt *Danyluk* et, par conséquent, que les décisions rendues par la CCDP ne sont pas visées par la définition de décision judiciaire. Comme ce critère préliminaire n'est pas rempli, il est inutile d'effectuer l'analyse des trois conditions qui forment le premier volet du critère de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée énoncé dans l'arrêt *Danyluk*. Le premier volet du critère n'étant pas établi, je n'ai pas à procéder à l'analyse du deuxième volet.

B. Abus de procédure

[83] À titre subsidiaire, l'employeur a fait valoir que, si la préclusion découlant d'une question déjà tranchée n'était pas établie, le fait d'instruire les griefs constituerait un abus de procédure. Je ne souscris pas à cet argument.

[84] Les parties à la plainte et les parties au grief ne sont pas forcément les mêmes. Les parties à la plainte déposée à la CCDP étaient le fonctionnaire s'estimant lésé et ACC. En revanche, les griefs liés à une convention collective devant la Commission visent l'employeur, dans ce cas-ci le CT, et l'agent négociateur, dans ce cas-ci l'Alliance. Le CT et ACC constituent deux entités distinctes, et le fonctionnaire s'estimant lésé et l'agent négociateur sont, de la même façon, des entités différentes qui ne sont pas nécessairement interchangeables. C'est d'ailleurs ce qui est constaté dans la décision de la CCDP lorsqu'il est affirmé [traduction] « [qu'il] semble que le plaignant soit en attente d'une audience relativement à certains des griefs qui ont été renvoyés à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral. Il pourra alors faire valoir encore une fois ces arguments. »

[85] Il s'agit là d'une distinction importante.

[86] La convention collective est un contrat dont l'application relève de la compétence de la Commission en vertu de l'article 209(1)a) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi »). En effet, le fonctionnaire s'estimant lésé qui invoque la violation d'une convention collective peut

renvoyer à l'arbitrage le grief à cet égard devant la Commission seulement s'il est représenté par un agent négociateur. Cette condition est énoncée à l'article 209(2). Si le fonctionnaire s'estimant lésé n'est pas représenté, ou si le grief du fonctionnaire s'estimant lésé est initialement renvoyé à la Commission alors qu'il est représenté, mais que l'agent négociateur cesse de le représenter, le fonctionnaire s'estimant lésé ne peut plus contester la question devant la Commission et l'affaire est retirée ou réputée avoir été retirée. En effet, la convention collective est un contrat conclu entre l'employeur et l'agent négociateur.

[87] Les griefs portant sur la violation d'une convention collective sont distincts des griefs portant sur des mesures disciplinaires prises par l'employeur à l'égard d'un employé et entraînant le licenciement, la suspension ou une sanction pécuniaire ou encore le licenciement pour toute raison autre. Ces griefs peuvent être renvoyés à l'arbitrage devant la Commission au titre des articles 209(1)b) et 209(1)c) de la *Loi*, que l'agent négociateur participe ou non. Dans ce type de procédures, les parties sont l'employeur et le fonctionnaire s'estimant lésé.

[88] La *Loi* comprend une définition du terme « employeur », laquelle englobe le CT et tout organisme distinct défini par la *Loi*. Le CT est constitué en vertu de l'article 5(1) de la *LGFP*. Aux termes de l'article 5(1), il s'agit d'un comité du Conseil privé de la Reine pour le Canada placé sous l'autorité du président du Conseil du Trésor et composé, en plus de son président, du ministre et de quatre autres membres ou conseillers choisis par le GEC.

[89] Le CT est un organe distinct d'ACC, lequel est un ministère fédéral constitué en vertu de la *Loi sur le ministère des Anciens Combattants* (L.R.C. (1985), ch. V-1).

[90] Les questions soumises à la Commission, soit les deux griefs portant sur une violation possible de la convention collective (dossiers nos 566-02-40986 et 40987) et le grief portant sur le caractère justifié en droit du licenciement du fonctionnaire s'estimant lésé au titre de la *LGFP* (dossier no 566-02-40985), sont différentes de la question à laquelle la CCDP devait répondre, puisqu'elle a eu à décider si, en fonction de l'enquête menée par son agente, elle était d'avis que la plainte devait être renvoyée au TCDP pour arbitrage.

[91] Les questions auxquelles doit répondre la Commission portent sur le fond : y a-t-il eu violation de la convention collective applicable conclue entre le CT et l'Alliance

dans le traitement du fonctionnaire s'estimant lésé quant à sa santé et à l'utilisation du cannabis à des fins médicales; et le fonctionnaire s'estimant lésé a-t-il été licencié de façon légitime au titre de la *LGFP*, et la discrimination a-t-elle joué un rôle dans cette décision? Ces questions sont nettement différentes de celle à laquelle la CCDP devait répondre, soit si, compte tenu des renseignements limités dont elle disposait, elle devait renvoyer la plainte au TCDP afin que celui-ci rende une décision sur le fond et détermine s'il y a eu ou non discrimination au sens de la *LCDP*.

[92] Par ailleurs, et ce qui est plus important encore, la Commission est un tribunal quasi judiciaire indépendant, dont le mandat et les pouvoirs sont énoncés dans la *Loi*. Il s'agit d'un tribunal spécialisé qui a pour mandat de trancher les litiges dans la fonction publique fédérale dans son ensemble, suivant la définition fournie dans la *Loi*, la majeure partie des litiges étant des griefs entre les employés et l'employeur fédéral, la plupart du temps représenté par le CT et divers organismes distincts.

[93] Suivant un fonctionnement semblable à celui d'une cour de justice compétente, la formation composée du commissaire qui préside l'audience et qui agit à titre de décideur indépendant instruit le grief opposant les parties sur le fond. L'un des aspects fondamentaux des audiences devant la Commission est que celle-ci instruit les griefs *de novo*, c'est-à-dire en examinant l'affaire à neuf. Il ne s'agit pas d'un tribunal d'appel exerçant une fonction de contrôle judiciaire de la décision rendue par un autre décideur ou un autre organe.

[94] Les audiences de la Commission suivent généralement le déroulement d'un procès civil devant une cour de première instance. Selon le type de grief ou de plainte qui est soumis à la Commission, l'une des deux parties produit d'abord sa preuve en présentant des documents et des témoignages, puis l'autre partie fait de même.

[95] Il existe des processus relatifs à la production de preuve documentaire, et les témoins font l'objet d'un interrogatoire principal, puis, éventuellement, d'un contre-interrogatoire et d'un réinterrogatoire. Il s'agit d'un processus strict qui permet à la formation qui préside l'audience d'évaluer la preuve. Après la présentation de la preuve, les parties peuvent formuler des arguments. Ce n'est qu'après ce processus strict que la formation de la Commission rend une décision.

[96] Il est évident que le processus suivi par la Commission est beaucoup plus rigoureux que celui qui a été suivi par la CCDP dans son examen préliminaire. La

Commission suit le processus juridictionnel conforme à son mandat de tribunal spécialisé en la matière, suivant ce qui a été établi par le législateur dans la *Loi*. Le processus suivi par la CCDP pour rendre sa décision, en revanche, reposait largement sur l'évaluation effectuée par une employée du CT (l'employeur), qui avait formulé une recommandation à la CCDP. L'employée en question n'était pas indépendante et n'assumait pas de fonction juridictionnelle ou quasi judiciaire.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[98] L'objection déclinatoire est rejetée.

Le 3 septembre 2025.

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**