

Date : 20251217

Dossier : 566-02-50056

Référence : 2025 CRTESPF 173

*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

**KIRK RAYMOND**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL  
(Agence des services frontaliers du Canada)**

défendeur

Répertorié

*Raymond c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

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

**Pour le fonctionnaire s'estimant lésé :** Bijon Roy, avocat

**Pour le défendeur :** David Labelle, avocat

---

Affaire entendue à Windsor (Ontario)  
le 12 août 2025  
et décision rendue sur la base d'arguments écrits  
déposés le 19 septembre et le 7 octobre 2025.  
(Traduction de la CRTESPF)

---

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

---

**I. Aperçu**

[1] La présente décision concerne une objection préliminaire présentée par l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) à l'égard du présent grief. La décision porte sur une question précise d'interprétation de la loi.

[2] L'ASFC a licencié Kirk Raymond, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), le 25 juillet 2023. Le fonctionnaire a déposé un grief contre son licenciement le 26 juillet. Le fonctionnaire a également présenté une plainte contre son licenciement auprès du Commissariat à l'intégrité du secteur public (CISP) le 19 septembre (la « plainte de représailles »). L'ASFC soutient que la plainte de représailles empêche le fonctionnaire de donner suite à son grief.

[3] Le présent cas porte sur l'interprétation de l'article 19.1(4) de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (L.C. 2005, ch. 46; *LPFDAR*), qui se lit comme suit :

*Effet du dépôt*

**19.1(4)** *Sous réserve du paragraphe 19.4(4), s'il dépose une plainte au titre du paragraphe (1), le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire ne peut intenter de recours au titre de toute autre loi fédérale ou de toute convention collective à l'égard des prétendues représailles.*

*Effect of filing*

**19.1(4)** *Subject to subsection 19.4(4), the filing of a complaint under subsection (1) precludes the complainant from commencing any procedure under any other Act of Parliament or collective agreement in respect of the measure alleged to constitute the reprisal.*

[4] Les mots clés dans cette disposition sont « intenter de recours ». Le fonctionnaire a déposé son grief avant de présenter sa plainte de représailles. Par conséquent, il n'a pas « intenté » son grief après avoir présenté sa plainte de représailles, ce qui signifie que l'interdiction prévue à l'article 19.1(4) de la *LPFDAR* ne s'applique pas au présent cas. De plus, le renvoi de son grief à l'arbitrage ne constituait pas un nouveau « recours » au sens de ce terme à l'article 19.1(4). Comme je l'expliquerai plus en détails, cette interprétation est conforme au libellé clair de l'article 19.1(4), au contexte plus général de cette loi et à l'objet de cette disposition.

[5] Par conséquent, j'ai rejeté l'objection préliminaire de l'ASFC à l'égard du présent grief et j'ai ordonné que l'audience du présent grief se poursuive.

## II. Contexte du licenciement

[6] Le fonctionnaire a été employé par l'ASFC pendant environ 22 ans avant son licenciement le 25 juillet 2023. Il était employé en tant qu'agent du renseignement. En tant qu'agent du renseignement, le fonctionnaire disposait d'un certain pouvoir qui lui avait été délégué, ce qui le rendait, selon les parties, un [traduction] « délégué du ministre ».

[7] En bref, ce licenciement a découlé d'un différend concernant un dossier d'immigration. En 2019, un délégué du ministre a pris la décision de procéder d'une manière particulière relativement à un dossier d'immigration. En 2022, la direction de l'ASFC a souhaité réévaluer ce dossier. Le fonctionnaire était fortement en désaccord avec la façon dont sa direction traitait ce dossier d'immigration et il lui en a fait part à maintes reprises. En fin de compte, un autre délégué du ministre a pris une nouvelle décision en 2022 qui a remplacé la décision initiale de 2019. L'ASFC allègue que le fonctionnaire a fait valoir son désaccord en saisissant un rapport dans son Système mondial de gestion des cas (SMGC) le 11 juillet 2022, ce qui, selon elle, a eu l'effet de rendre une nouvelle décision relative à la décision de ce deuxième délégué du ministre. L'ASFC affirme que cela constituait une inconduite qui justifiait le licenciement du fonctionnaire.

[8] Le 16 mai 2023, l'ASFC a suspendu le fonctionnaire avec salaire et l'a licencié le 25 juillet.

[9] L'ASFC n'a pas encore établi ces allégations, que le fonctionnaire nie. J'ai également simplifié le différend des parties et j'ai souligné uniquement les éléments utiles à la compréhension de la question juridique soulevée dans la présente objection préliminaire.

## III. Grievs déposés

[10] Le fonctionnaire a déposé un grief contre son licenciement le 26 juillet 2023. Il s'agit d'un grief typique en matière de licenciement : il indique qu'il conteste la décision de le licencier, qu'il se réserve le droit d'invoquer toute partie pertinente de la convention collective et il demande sa réintégration dans ses fonctions et à être

indemnisé intégralement. L'ASFC n'a jamais fourni sa réponse à ce grief et le fonctionnaire l'a renvoyé à l'arbitrage le 13 juin 2024.

[11] Le fonctionnaire a déposé un deuxième grief le 20 août 2023. Dans son deuxième grief, il a allégué que l'ASFC avait fait preuve de discrimination contre lui en raison de ses activités syndicales. Il n'a pas renvoyé ce grief à l'arbitrage.

#### **IV. Plainte présentée auprès du commissaire à l'intégrité du secteur public**

[12] Le 19 septembre 2023, le fonctionnaire a présenté la plainte de représailles en vertu de l'article 19.1(2) de la *LPFDAR*, alléguant que sa suspension avec salaire et son licenciement constituaient des mesures de représailles pour avoir fait des divulgations protégées d'actes répréhensibles liées à trois éléments. En premier lieu, il a déclaré que ses discussions avec la direction au sujet du dossier d'immigration qui a, en fin de compte, mené à son licenciement (discussions qu'il indique être datées du 15 juillet, du 22 juillet, du 5 octobre et du 24 novembre 2022) constituaient des divulgations protégées et qu'il avait été licencié en guise de représailles pour les avoir faites. En deuxième lieu, il a fourni des renseignements à l'agent principal de la vérification interne de l'ASFC le 16 novembre 2021 concernant des événements qui pourraient être vaguement décrits comme du harcèlement. En troisième lieu, le fonctionnaire a participé à une enquête sur les actes répréhensibles commis par un autre gestionnaire en étant interrogé en tant que témoin dans le cadre de cette enquête le 28 avril 2022.

[13] Le 24 octobre 2023, le CISP a informé le fonctionnaire que le premier ensemble de divulgations ne constituait pas une divulgation protégée en vertu de la *LPFDAR*; toutefois, les deuxième et troisième ensembles de divulgations constituaient des divulgations protégées en vertu de la *LPFDAR*. Par conséquent, le CISP a décidé d'enquêter sur sa plainte de représailles.

[14] Le 30 janvier 2024, le CISP a invité le fonctionnaire à fournir des arguments sur la question de savoir si sa plainte de représailles pourrait être mieux traitée dans le cadre de la procédure de règlement des griefs. Le 14 mars 2024, le CISP a décidé de suspendre son enquête en raison de son grief. Il a conclu qu'il serait en mesure de savoir si le fond de ses allégations en vertu de la *LPFDAR* avait été pris en considération uniquement après la fin de la procédure de règlement des griefs.

[15] Toutefois, le 21 novembre 2024, le CISP a modifié son plan d'action après avoir examiné les arguments préparés par le fonctionnaire. La lettre du CISP se lit en partie comme suit :

[Traduction]

[...]

*Pour résumer vos arguments du 22 mai 2024, vous vous opposez à la suspension de la présente enquête et, entre autres arguments, vous soutenez que le paragraphe 19.3(2) de la Loi ne s'applique pas aux griefs susmentionnés, car ils ne concernent pas une disposition contre les repréailles d'une convention collective ou autrement les allégations de repréailles.*

[...]

*Après un examen attentif de vos arguments et après avoir tenu compte de Therrien c. Canada (Procureur général), il semble que vous n'avez pas soulevé dans les présentes allégations de grief que votre suspension et votre licenciement constituaient des mesures de repréailles prises contre vous pour avoir effectué une divulgation protégée ou pour avoir collaboré à une enquête sur une divulgation.*

*À la lumière de ce qui précède, j'ai décidé de reprendre l'enquête dans le présent dossier et je ne juge pas nécessaire de fournir d'autres commentaires sur vos arguments.*

*Au cours de cette enquête, mon bureau considérera comme une divulgation protégée alléguée la divulgation du 16 novembre 2021 effectuée auprès d'un agent principal de la vérification interne à l'Agence des services frontaliers du Canada, ainsi que votre collaboration alléguée du 28 avril 2022 à une enquête sur une divulgation en vertu de la Loi. Conformément à ma lettre de décision du 24 octobre 2023, les quatre divulgations protégées alléguées concernant la participation de M. Macri à un cas ne seront pas considérées comme des divulgations protégées alléguées.*

[...]

[16] Je ne dispose d'aucun renseignement indiquant que l'enquête du CISP a réalisé des progrès au cours de la dernière année.

## **V. L'objection de l'ASFC en vertu de l'article 208(2) de la LRTSPF**

[17] Avant d'aborder l'article 19.1(4) de la LFPDAR, j'aborderai un autre motif soulevé par l'ASFC. Lors de la présentation des arguments oraux, l'ASFC a soutenu que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») n'a pas compétence pour entendre le présent grief en raison de

l'article 208(2) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; *LRTSPF*). Cette disposition se lit comme suit :

*Réserve*

**208(2)** *Le fonctionnaire ne peut présenter de grief individuel si un recours administratif de réparation lui est ouvert sous le régime d'une autre loi fédérale, à l'exception de la Loi canadienne sur les droits de la personne.*

*Limitation*

**208(2)** *An employee may not present an individual grievance in respect of which an administrative procedure for redress is provided under any Act of Parliament, other than the Canadian Human Rights Act.*

[18] À première vue, la procédure de règlement des plaintes prévue à l'article 19.1 de la *LPFDAR* est une procédure administrative de réparation prévue en vertu d'une loi fédérale et, par conséquent, empêcherait un employé de déposer un grief s'il a ou aurait pu avoir déposé une plainte de représailles. Toutefois, l'article 51a) de la *LPFDAR* constitue une réponse complète à l'argument de l'ASFC. Il se lit comme suit :

*Exception*

**51** *Sous réserve des paragraphes 19.1(4) et 21.8(4), la présente loi ne porte pas atteinte :*

**a)** *au droit du fonctionnaire de présenter un grief individuel en vertu du paragraphe 208(1) ou de l'article 238.24 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral [...]*

*Saving*

**51** *Subject to subsections 19.1(4) and 21.8(4), nothing in this Act is to be construed as prohibiting*

**(a)** *the presentation of an individual grievance under subsection 208(1) or section 238.24 of the Federal Public Sector Labour Relations Act ....*

[19] À première vue, cette disposition est claire : rien dans la *LPFDAR* n'interdit la présentation d'un grief individuel. La disposition l'emporte sur l'application de l'article 208(2) de la *LRTSPF* à toute plainte pouvant être présentée en vertu de la *LPFDAR* ou elle s'applique en tant qu'exception à cet article. La Commission l'a déjà déclaré dans *Therrien c. Administrateur général (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2019 CRTESPF 82, au paragraphe 143 :

*[143] Après avoir examiné le régime de la Loi et de la LPFDAR, je suis convaincu que l'alinéa 51a) de la LPFDAR s'applique comme une exception au paragraphe 208(2) de la Loi en l'espèce. Ainsi, l'existence d'un recours administratif de réparation ne m'empêche pas d'entendre les présents griefs.*

[20] L'ASFC reconnaît cela dans ses arguments écrits et je le décris uniquement par souci d'intégralité.

## VI. Signification de l'article 19.1(4) de la *LPFDAR*

[21] J'ai déjà reproduit l'article 19.1(4) de la *LPFDAR* dans l'aperçu de la présente décision. En vertu de cet article, « [...] le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire ne peut intenter de recours au titre de toute autre loi fédérale ou de toute convention collective à l'égard des prétendues représailles ». Comme je l'ai déjà indiqué dans l'aperçu, l'essentiel de cette disposition est la signification de l'expression « intenter de recours ».

[22] Avant que j'examine cette expression, j'aborderai rapidement un point que les deux parties ont fait valoir et que j'ai conclu ne pas être pertinent à ce stade : les arguments présentés dans le cadre du grief. L'ASFC souligne que la plainte de représailles du fonctionnaire allègue que son licenciement constituait une mesure de représailles pour avoir fait une divulgation protégée et elle soutient par écrit que [traduction] « [...] il est raisonnable de supposer que [le fonctionnaire] cherchera à présenter un tel argument à l'arbitrage et à présenter sa théorie de représailles aux témoins de l'employeur [...] lorsqu'il contestera les motifs du licenciement ». Le fonctionnaire a soutenu que son grief n'allègue aucunes représailles.

[23] Les arguments présentés dans un grief ne sont pas pertinents à l'application de l'article 19.1(4) de la *LPFDAR*. Cet article énonce que « [...] le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire ne peut intenter de recours [...] **à l'égard des prétendues représailles** [je mets en évidence] ». Le fonctionnaire allègue que sa suspension avec salaire et son licenciement constituent les prétendues mesures de représailles prises à son égard. L'article 19.1(4) ne permet pas d'établir un lien entre l'interdiction d'intenter un recours et les arguments présentés dans le cadre de ce recours; il permet d'établir plutôt un lien entre l'interdiction et les prétendues représailles. Étant donné que le grief et la plainte de représailles visent la même mesure (c.-à-d. son licenciement), l'article 19.1(4) de la *LPFDAR* s'applique, peu importe si le fonctionnaire a soulevé la possibilité d'une mesure de représailles dans son grief.

[24] Tout chevauchement entre le grief et la plainte de représailles ne sera pertinent que plus tard, lorsque je déciderai si je dois suspendre ou non le présent grief en raison de la plainte de représailles.

[25] Comme je l'ai déjà indiqué, il s'agit ici d'une question d'interprétation de la loi. L'interprétation de la loi exige qu'un tribunal examine à la fois le texte, le contexte et l'objet de la loi. L'interprétation de la loi est fondée sur le texte de la disposition, surtout lorsque les mots d'une loi sont précis. De plus, le contexte et l'objet d'une loi peuvent être déterminés principalement au moyen de son texte; voir *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Directrice de la protection de la jeunesse du CISSS A*, 2024 CSC 43, aux paragraphes 24, 28 et 70.

**A. Texte de l'article 19.1(4) de la LPFDAR et la signification de « intenter » et de « recours »**

[26] Pour commencer avec le texte de l'article 19.1(4), comme je l'ai indiqué à maintes reprises, il porte sur la signification de l'expression « intenter de recours ».

[27] Le sens ordinaire du terme « intenter » (*commence* en anglais) est de commencer quelque chose. Le fonctionnaire a fait référence à une version plus ancienne (5<sup>e</sup> édition, 1979) du dictionnaire *Black's Law Dictionary* sur ce point. L'édition actuelle (12<sup>e</sup> édition, 2024) ne comporte aucune définition du terme « intenter », mais il définit « intenter une action » comme [traduction] « [l]e moment auquel une procédure judiciaire ou administrative est commencée, habituellement grâce au dépôt d'une plainte officielle ». Cela est conforme au dictionnaire en ligne *Merriam-Webster* et au dictionnaire *Cambridge English Dictionary*, qui définissent tous les deux le terme « intenter » comme signifiant commencer quelque chose.

[28] Le fonctionnaire a déposé son grief le 26 juillet 2023 et a présenté sa plainte de représailles le 19 septembre. Cela signifie qu'il n'a pas intenté son grief après la présentation de sa plainte de représailles et, par conséquent, l'interdiction prévue à l'article 19.1(4) ne s'applique pas au présent grief.

[29] Toutefois, il a renvoyé son grief à l'arbitrage le 13 juin 2024, soit après la présentation de sa plainte de représailles. Par conséquent, la question est de savoir si le renvoi à l'arbitrage constitue un « recours » distinct du dépôt d'un grief. J'ai conclu que ce n'était pas le cas et je suis d'accord avec le fonctionnaire pour dire qu'un grief et un renvoi à l'arbitrage constituent un seul et même recours.



[30] En général, les arbitres de différends ont traité les procédures de règlement des griefs et les audiences de griefs comme un seul recours et non comme deux procédures distinctes. Cette question a été soulevée dans des cas concernant des conventions collectives qui prévoient que les représentants syndicaux sont payés pour assister aux réunions liées aux griefs ou pour consulter les employés au sujet des griefs. La question dans ces cas consiste à savoir si une audience d'arbitrage fait partie de la procédure de règlement des griefs. En général, les arbitres de différends ont conclu que c'était le cas.

[31] La décision rendue dans *Re Ross Laboratories, Division of Abbott Laboratories, Ltd. and Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 440*, 1981 CanLII 4415 (ON LA) est probablement la décision la plus explicite sur ce point et se lit comme suit :

[Traduction]

[...]

[...] *Essentiellement, dans le contexte des relations industrielles, la première tentative de résolution des différends est traditionnellement effectuée à l'interne entre le syndicat et la direction et, dans les cas où elle n'est pas fructueuse, les parties ont recours à l'intervention d'un tiers. La première partie du processus est habituellement appelée la procédure de règlement des griefs et la deuxième est appelée une procédure d'arbitrage, **mais elles font toutes deux partie intégrante d'une seule procédure de règlement des différends.** À cet égard, la présente convention collective ne diffère pas des autres, sauf le fait que la partie de la procédure ayant trait aux griefs compte moins d'étapes que celles prévues traditionnellement [...]*

[...] *Le grief existe jusqu'à ce qu'il soit réglé dans le cadre de la procédure de règlement des griefs ou qu'il soit en fin de compte tranché par l'arbitrage. Nous estimons donc que le libellé de la convention collective s'appliquera à toute période raisonnablement nécessaire pour que le syndicat donner des conseils appropriés à l'employé et consulter ce dernier jusqu'à l'achèvement de la procédure d'arbitrage concernant le grief [...] Nous sommes donc d'avis qu'en vertu du libellé de la clause 12.02, **le temps consacré à consulter les employés au sujet des griefs s'étend jusqu'à ce que le grief et la procédure de règlement des griefs soient achevés.***

[...]

[Je mets en évidence]

[32] Cette approche a été confirmée dans des décisions plus récentes, comme *Lynden International Logistics Co v. Teamsters Local Union No. 419*, 2015 CanLII 24419 (ON LA), au paragraphe 19 : [traduction] « [...] le “traitement des griefs” comprend l’ensemble du processus de traitement d’un grief dans le cadre des procédures de règlement et d’arbitrage des griefs. » De plus, dans *Surette Battery Co. Ltd. v. International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW)*, 1999 CanLII 33387 (NS LA), la formation d’arbitrage a déclaré que [traduction] « [l]’arbitrage constitue une partie essentielle de la procédure de règlement des différends. Les autorités judiciaires laissent entendre qu’un grief ne prend pas fin lorsqu’une formation d’arbitrage est mise sur pied et qu’il existe jusqu’à ce que l’affaire soit enfin conclue », soit au moyen d’une résolution négociée, soit au moyen d’une décision finale de l’affaire par une décision arbitrale.

[33] Cette conclusion – selon laquelle l’arbitrage ne constitue pas une procédure distincte d’un grief – est également conforme à l’article 214 de la *LRTSPF*. Cet article énonce qu’une décision prise au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est « [...] est définitive et obligatoire [...] sous le régime de la présente loi [...] », mais uniquement si le grief ne peut « [...] être renvoyé à l’arbitrage [...] ». Il s’agit d’une autre indication selon laquelle le grief et l’arbitrage constituent une seule procédure et non deux procédures distinctes : s’il s’agissait de procédures distinctes, la décision relative au grief rendue au dernier palier serait « définitive et obligatoire », peu importe si un employé a renvoyé le grief à l’arbitrage. Enfin, l’article 209(1) de la *LRTSPF* prévoit qu’un employé ne peut renvoyer un grief à l’arbitrage qu’après l’avoir présenté au dernier palier de la procédure de règlement des griefs; il s’agit d’une autre indication que le grief et l’arbitrage constitue une seule et même procédure.

#### **B. Interprétation de l’article 19.1(4) de la *LPFDAR* selon le contexte**

[34] Ce sens ordinaire est conforme au contexte de cette disposition.

[35] La question dont je suis saisi est de savoir si le CISP et la Commission disposent d’une compétence concurrente sur le licenciement du fonctionnaire, comme le fait valoir le fonctionnaire, ou si la compétence du CISP est exclusive. La question de savoir si un tribunal particulier a une compétence exclusive ou concurrente sur un conflit de travail a été soulevée à maintes reprises. Dans *Office régional de la santé du Nord c. Horrocks*, 2021 CSC 42, la Cour suprême du Canada a énoncé les principes pertinents comme suit aux paragraphes 30 à 32 :

[30] [...] Selon mon interprétation de la jurisprudence de la Cour, la conclusion devant inévitablement être tirée est que les clauses de règlement obligatoire des différends, comme celles en question dans les arrêts St. Anne Nackawic, Weber et Morin, signalent l'intention du législateur de conférer une compétence exclusive aux arbitres du travail (ou à toute autre instance de règlement des différends prévue dans la convention collective). Il ne s'agit pas d'une **préférence** judiciaire, mais d'une **interprétation** du mandat que la loi confère aux arbitres. Le texte et l'objet d'une clause de règlement obligatoire des différends demeurent inchangés, peu importe l'existence de régimes concurrents ou la nature de ceux-ci, et son interprétation doit donc être la même.

[31] Cette conclusion cadre avec le souci exprimé dans l'arrêt Vavilov au sujet de la prévisibilité, de la certitude et du caractère définitif en ce qui a trait à la délimitation des compétences respectives de tribunaux administratifs concurrents. Le fait de subordonner l'effet d'une disposition prévoyant le règlement obligatoire des différends à la nature du tribunal concurrent créerait une confusion persistente [sic] en ce qui concerne la juridiction compétente, plongeant les membres du public dans l'incertitude quant à « savoir à qui s'adresser en vue de régler un litige » (par. 64). Le fait de confirmer que les mêmes principes s'appliquent dans tous les contextes permet d'éviter cette situation.

[32] Cela dit, il demeure nécessaire de se demander si le régime législatif concurrent indique une intention d'écarter la compétence exclusive de l'arbitre du travail. Dans certains cas, le régime peut prévoir un « code exhaustif » qui confère à un tribunal concurrent la compétence exclusive sur certains types de différends, comme c'était le cas dans l'affaire Regina Police (voir aussi J.-A. Pickel, « Statutory Tribunals and the Challenges of Managing Parallel Claims », dans E. Shilton et K. Schucher, dir., One Law for All? Weber v Ontario Hydro and Canadian Labour Law : Essays in Memory of Bernie Adell (2017), 175, p. 184-187). Dans d'autres cas, la loi peut doter un tribunal concurrent d'une compétence partagée à l'égard des différends qui autrement relèveraient uniquement de l'arbitre du travail. Et lorsque le législateur prévoit une telle compétence, les tribunaux doivent respecter cette intention.

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[36] Pour résumer, les clauses obligatoires de règlement des différends dans les lois sur les relations de travail (comme l'article 236(1) de la LRTSPF) énoncent leur intention : les tribunaux du travail ont compétence exclusive sur les conflits de travail et la compétence concurrente ou exclusive d'un autre tribunal nécessite un certain libellé juridique pour l'indiquer. Par conséquent, nous devons examiner la LPFDAR pour déterminer si le CISP a compétence exclusive.

[37] L'article 19.1(4) de la *LFPDAR* doit être interprété dans le contexte du reste de la Loi, surtout les articles 19.3(1)a), 19.3(2), 19.4(1) et (4). Ils se lisent comme suit :

**19.3 (1)** Le commissaire peut refuser de statuer sur une plainte s'il l'estime irrecevable pour un des motifs suivants :

**a)** l'objet de la plainte a été instruit comme il se doit dans le cadre d'une procédure prévue par toute autre loi fédérale ou toute convention collective ou aurait avantage à l'être;

**(2)** Il ne peut statuer sur la plainte si une personne ou un organisme — exception faite d'un organisme chargé de l'application de la loi — est saisi de l'objet de celle-ci au titre de toute autre loi fédérale ou de toute convention collective.

[...]

**19.4 (1)** Le commissaire statue sur la recevabilité de la plainte dans les quinze jours suivant son dépôt.

[...]

**(4)** Dans le cas prévu au paragraphe (3) :

**a)** le paragraphe 19.1(4) cesse de s'appliquer;

**b)** la période qui commence le jour où la plainte a été déposée et qui se termine le jour où la décision motivée est envoyée au plaignant n'est pas prise en compte dans le calcul du délai dont dispose le plaignant pour intenter tout recours prévu par toute autre loi fédérale

**19.3 (1)** The Commissioner may refuse to deal with a complaint if he or she is of the opinion that

**(a)** the subject-matter of the complaint has been adequately dealt with, or could more appropriately be dealt with, according to a procedure provided for under an Act of Parliament, other than this Act, or a collective agreement ....

**(2)** The Commissioner may not deal with a complaint if a person or body acting under another Act of Parliament or a collective agreement is dealing with the subject-matter of the complaint other than as a law enforcement authority.

...

**19.4 (1)** The Commissioner must decide whether or not to deal with a complaint within 15 days after it is filed.

...

**(4)** If the Commissioner decides not to deal with a complaint and sends the complainant a written notice setting out the reasons for that decision,

**(a)** subsection 19.1(4) ceases to apply; and

**(b)** the period of time that begins on the day on which the complaint was filed and ends on the day on which the notice is sent is not to be included in the calculation of any time the complainant has to avail himself or herself of any procedure under any other Act of Parliament

---

<i>ou toute convention collective à l'égard des prétendues représailles.</i>	<i>or collective agreement in respect of the measure alleged to constitute the reprisal.</i>
--	--

[38] Ces dispositions, lues avec l'article 19.1(4), établissent un régime complet et clair pour les plaintes de représailles devant le CISP.

[39] Il est utile de se souvenir que « représailles » est un terme défini qui comprend les mesures disciplinaires, la rétrogradation, le licenciement ou « [...] toute mesure portant atteinte à son emploi ou à ses conditions de travail [...] » (voir la définition de « représailles » à l'article 2(1)d) de la *LFPDAR*). Toute mesure qui constitue une mesure de représailles peut également faire l'objet d'un grief en vertu de l'article 208(1)b) de la *LRTSPF* et certaines mesures de représailles (y compris la plupart des mesures disciplinaires, des rétrogradations et des licenciements) peuvent être renvoyées à l'arbitrage en vertu de l'article 209(1)b), c) ou d) de la *LRTSPF*. Même si la portée de la protection offerte aux employés par la *LFPDAR* est plus importante que celle de la *LRTSPF*, tout compte fait, il existe un chevauchement important entre les deux lois. Par conséquent, il doit exister une compétence concurrente entre la *LFPDAR* et la *LRTSPF*; autrement, la *LFPDAR* ne viserait presque personne.

[40] La *LFPDAR* énonce la façon de traiter cette compétence concurrente aux articles 19.3(1) et (2). Si la procédure de règlement des griefs a déjà été achevée ou n'a pas encore été intentée, l'article 19.3(1) s'applique et le CISP doit décider s'il doit procéder malgré le fait qu'il existe un grief réglé ou qu'un grief n'a pas encore été intenté. Si un grief a été déposé, mais qu'il n'est pas encore réglé, l'article 19.3(2) s'applique automatiquement et exige que le CISP rejette la plainte (voir *Therrien c. Canada (Procureur général)*, 2017 CAF 14, au par. 5).

[41] L'interdiction d'intenter de nouveaux recours prévue à l'article 19.1(4) de la *LFPDAR* doit également être lue dans le contexte de la période de 15 jours au cours de laquelle le CISP doit rendre sa décision quant à savoir s'il poursuivra la plainte et du gel de tout délai de prescription pour intenter le recours qui est énoncé à l'article 19.4(4)b). L'interdiction d'intenter un recours prévue à l'article 19.1(4) est censée être permanente si le CISP accepte de poursuivre le cas, ou temporaire dans le cas contraire.

[42] Lu dans le contexte de ces autres dispositions de la *LFPDAR*, l'article 19.1(4) vise uniquement les nouveaux recours intentés après le dépôt de la plainte de représailles. Si l'ordre est inversé (comme dans le présent cas), l'article 19.3(2) s'applique alors et devrait éliminer la plainte de représailles dans la mesure où il existe un chevauchement. La *LFPDAR* a décidé de traiter les griefs actifs et potentiels de manière différente et l'article 19.1(4) devrait être interprété d'une manière conforme au choix du législateur quant à la formulation de ce régime juridique.

### **C. Objet de l'article 19.1(4) de la *LFPDAR***

[43] L'ASFC soutient que l'article 19.1(4) de la *LFPDAR* a pour objet d'empêcher les employés à engager des procédures simultanées concernant les mêmes événements, et que cet objectif serait contrecarré si la Commission entendait le présent grief.

[44] Mes motifs concernant le contexte abordent également les arguments de l'ASFC sur l'objet de l'article 19.1(4) de la *LFPDAR*. Cette disposition, lue en conjonction avec les autres dispositions que j'ai citées plus tôt, n'a pas pour objet de conférer au CISP la compétence exclusive pour entendre les plaintes de représailles. Elle vise à accorder au CISP le délai de 15 jours dont il a besoin en vertu de l'article 19.4(1) pour décider s'il y a lieu de traiter une plainte ou de la renvoyer à la procédure de règlement des griefs. Interpréter l'article 19.1(4) comme s'il s'applique uniquement aux nouveaux recours ne contrevient pas à cet objet, compte tenu de la capacité du CISP de déterminer s'il doit renvoyer le grief à la procédure de grief existante en vertu de l'article 19.3(2).

[45] Pour ces motifs, j'ai conclu que l'article 19.1(4) ne s'applique pas au présent cas.

### **VII. La Commission devrait-elle exercer son pouvoir discrétionnaire de ne pas entendre le cas?**

[46] Ma conclusion selon laquelle l'article 19.1(4) de la *LFPDAR* ne s'applique pas lorsqu'un employé dépose un grief avant de présenter une plainte de représailles auprès du CISP ne met pas fin à cette enquête. Comme je l'ai déjà dit, le CISP a une compétence concurrente avec la Commission en ce qui concerne le licenciement du fonctionnaire. La Cour suprême du Canada a déclaré dans *Horrocks*, au paragraphe 41, que « [l]orsque deux tribunaux administratifs ont une compétence concurrente à l'égard d'un différend, le décideur doit évaluer s'il est opportun d'exercer sa compétence eu égard aux circonstances de l'espèce ». Par conséquent, je dois décider s'il y a lieu d'exercer ma compétence pour entendre le grief dans le présent cas.

[47] Même si l'ASFC n'a présenté aucun argument explicite au sujet de *Horrocks*, elle a fait valoir que la Commission devrait mettre le présent grief en suspens (au lieu de le rejeter carrément) en attendant l'issue de la plainte de représailles. Elle a invoqué deux raisons principales pour lesquelles la Commission devrait le faire : l'essence de la plainte de représailles concerne le cœur du grief de licenciement, et le fait de poursuivre le présent grief [traduction] « risque de doubler les mesures correctives » si le plaignant obtient gain de cause dans sa plainte de représailles. Je ne souscris pas aux deux arguments.

[48] Avant d'aborder ces arguments, il convient de décrire brièvement le processus de règlement des plaintes de représailles. Les plaintes de représailles sont présentées au CISP. Le CISP doit décider s'il traitera la plainte, en appliquant les dispositions de la *LFPDAR* que j'ai déjà énoncées. S'il décide de traiter la plainte, un enquêteur examine la plainte et prépare un rapport à l'intention du commissaire (art. 20.3). Le commissaire décide ensuite si la plainte mérite d'être renvoyée au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs (le « Tribunal ») et, le cas échéant, dépose une demande auprès du Tribunal. Le Tribunal tient ensuite une audience et décide s'il y a eu des représailles et, le cas échéant, il peut accorder une réparation au plaignant. Les réparations à la disposition du Tribunal sont énoncées à l'article 21.7(1) de la *LFPDAR* et sont, dans un cas de licenciement, la réintégration dans les fonctions et la rémunération rétroactive ou une indemnité tenant lieu de réintégration, une indemnité pour les dépenses et les pertes financières, et une indemnité maximale de 10 000 \$ pour préjudice moral.

[49] En premier lieu, l'essence du grief et celle de la plainte de représailles sont très différentes. Le CISP a limité la plainte de représailles à l'allégation selon laquelle le fonctionnaire a été licencié en guise de représailles pour avoir fait une divulgation protégée le 16 novembre 2021 et avoir été interrogé dans le cadre d'une enquête le 28 avril 2022. Le grief n'indique rien au sujet de ces deux événements.

[50] Je suis d'accord avec l'ASFC pour dire que le grief et la plainte de représailles concernent la même mesure - c'est-à-dire le licenciement. Cependant, cela ne signifie pas que leur essence est la même. La plainte de représailles concerne uniquement la question de savoir si les divulgations protégées du fonctionnaire ont été un facteur dans son licenciement. Le présent grief, en revanche, concerne l'application du critère énoncé dans *William Scott & Company Ltd. v. C.F.A.W., Local P-162*, 1976 CarswellBC

518, notamment, la question de savoir si l'ASFC a établi que le fonctionnaire s'est livré à une inconduite. Dans l'affirmative, le licenciement constituait-il une réponse appropriée et, dans la négative, quelle est la sanction appropriée?

[51] Le CISP a examiné le grief et la plainte de représailles et a conclu que le fonctionnaire n'a [traduction] « [...] pas soulevé dans les griefs les allégations selon lesquelles votre suspension et votre licenciement constituaient des mesures de représailles prises contre vous pour avoir effectué une divulgation protégée ou pour avoir collaboré à une enquête sur une divulgation ». Je partage cette conclusion. Le grief et la plainte de représailles concernent le licenciement, mais autrement, ils sont différents et concernent un critère juridique différent.

[52] En deuxième lieu, il y a très peu de risque d'une double réparation pour le fonctionnaire dans le présent cas. Le pouvoir de réparation disponible dans le cadre de l'arbitrage est énoncé à l'article 228(2) de la *LRTSPF*, comme suit « [...] tranche celui-ci par l'ordonnance qu'il juge indiquée ». Si, d'une manière ou d'une autre, la plainte de représailles est tranchée avant le présent grief, je tiendrai certainement compte de toute réparation accordée par le Tribunal pour déterminer ce qui est approprié dans le présent grief, afin d'éviter une double réparation. De même, l'article 21.7(1) de la *LFPDAR* énonce que le Tribunal **peut** rendre diverses ordonnances. Évidemment, le Tribunal tiendra compte de toute ordonnance de la Commission avant d'exercer son pouvoir discrétionnaire concernant la réparation appropriée.

[53] Non seulement il y a très peu de risque d'une double réparation, mais en plus, les réparations sont différentes devant la Commission et le Tribunal. Le Tribunal est limité à un montant de 10 000 \$ pour préjudice moral subi à la suite de représailles. En revanche, la Commission peut accorder des dommages majorés ou punitifs, le cas échéant, sans plafond. Le Tribunal n'a pas le pouvoir explicite d'ordonner des intérêts sur la rémunération rétroactive; la Commission a ce pouvoir (voir l'art. 226(2)c) de la *LRTSPF*).

[54] J'en ai donc conclu que l'essence du grief diffère de celle de la plainte de représailles et qu'il existe très peu de risque d'une réparation double.

[55] Enfin, j'ai trouvé remarquable que le Tribunal n'ait entendu que deux cas sur le fond depuis sa création en 2006 : *Agnaou c. Service des poursuites pénales du Canada*, 2019 TPF 2 (concernant une plainte de représailles présentée en 2011), et



*Dunn c. Affaires autochtones et du Nord Canada*, 2017 TPFD 3 (concernant une plainte de représailles présentée en 2012). Il n'y a tout simplement aucun antécédent qui me permet de conclure qu'il existe une probabilité que le fonctionnaire obtienne une réparation de la part du Tribunal – en particulier une réparation en temps opportun – dans le cadre de sa plainte de représailles.

[56] Par conséquent, j'ai décidé de ne pas exercer mon pouvoir discrétionnaire et de mettre en suspens le présent cas. Le cas se poursuivra plutôt aux dates discutées avec les parties et fournies à celles-ci.

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

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

**VIII. Ordonnance**

[58] L'objection préliminaire de l'ASFC est rejetée.

Le 17 décembre 2025.

(Traduction de la CRTESPF)

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