



**Date : 20130509**

**Dossier: T-996-12**

**Référence : 2013 CF 489**

**Ottawa (Ontario), le 9 mai 2013**

**En présence de monsieur le juge de Montigny**

**ENTRE :**

**CHRISTINE GIRARD**

**demanderesse**

**et**

**LE MINISTÈRE DES RESSOURCES  
HUMAINES ET DU DÉVELOPPEMENT DES  
COMPÉTENCES CANADA (DIRECTION  
GÉNÉRALE DES RESSOURCES HUMAINES)**

**défendeur**

**MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT**

[1] Christine Girard (la demanderesse) a formulé auprès de son employeur une demande de congé sans solde pour une période d'un an, laquelle a été refusée. La demanderesse a formulé un grief à l'encontre de cette décision, qui a été rejeté, ainsi qu'une plainte de harcèlement.

[2] Les faits allégués dans la plainte de harcèlement ont été jugés comme ne répondant pas à la définition de harcèlement contenue dans la *Politique sur la prévention et la résolution du*

*harcèlement en milieu de travail* (la Politique) en vigueur à l'époque. La demanderesse a déposé un grief à l'encontre de cette décision, qui a également été rejeté au dernier palier de la procédure de grief le 20 avril 2012.

[3] C'est à l'encontre de cette décision que la demanderesse présente une demande de contrôle judiciaire, en vertu de l'article 18.1 de la *Loi sur les Cours fédérales*, LRC 1985, c F-7.

[4] Pour les motifs qui suivent, j'en suis arrivé à la conclusion que cette demande doit être rejetée.

#### I. Faits

[5] La demanderesse était, au moment pertinent, à l'emploi du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada (RHDC). Elle a exercé des fonctions de gestionnaire des Relations de travail, un poste au niveau PE-05 jusqu'au 25 octobre 2010, date à partir de laquelle elle a bénéficié de nominations intérimaires dans un poste de groupe et niveau supérieurs (EX-01). La demanderesse a été avisée le 29 août 2011 qu'elle devrait réintégrer son poste d'origine, compte tenu des nécessités du service de son poste d'attache.

[6] Entre temps, soit le 26 août 2011, la demanderesse a passé une entrevue pour un poste de direction des Relations de travail. Alors qu'une question lui était posée concernant le plus grand dilemme éthique qu'elle avait vécu en milieu de travail, la demanderesse allègue avoir avisé M. Sylvain Dufour, qui présidait l'entrevue, que son exemple était un peu délicat compte tenu de ses fonctions, et elle lui a demandé de lui confirmer que sa réponse ne serait pas reprise à l'extérieur du

contexte de l'entrevue. M. Dufour l'assura apparemment que ce serait le cas, et la demanderesse fit alors part au comité de son exemple, lequel touchait une situation impliquant un sous-ministre adjoint du défendeur. Alors que la demanderesse faisait part de son exemple au comité, elle dit avoir été interrompue brusquement par M. Dufour qui lui aurait indiqué très fermement qu'il ne voulait plus rien entendre et lui ordonna de réfléchir aux gens qui se trouvaient autour de la table lorsque la demanderesse choisissait un exemple de dilemme éthique.

[7] Le 20 septembre 2011, la demanderesse a informé son employeur qu'elle avait posé sa candidature à un poste de directrice générale adjointe à la Ville de Lévis et qu'elle avait eu une offre à cet égard. Elle a donc demandé un congé sans solde d'une année de son poste dans la fonction publique fédérale. Cette demande lui a été refusée le 26 septembre 2011, en raison des nécessités du service. Insatisfaite, la demanderesse a déposé le 23 octobre 2011 un grief à l'encontre de cette décision lui refusant sa demande de congé sans solde. Ce grief, rejeté le 20 avril 2012 au dernier palier de la procédure de grief, ne fait pas l'objet de la présente demande de contrôle judiciaire.

[8] N'ayant toujours pas réintégré ses fonctions à la suite du refus de sa demande de congé sans solde, la demanderesse a été avisée le 23 novembre 2011 qu'elle se trouvait en congé sans solde non autorisé. Le 12 décembre 2011, la demanderesse a déposé un grief à l'encontre de la décision de la placer en congé sans solde non autorisé. Ce grief a également été rejeté le 20 avril 2012 et il ne fait pas non plus l'objet de la présente demande de contrôle judiciaire.

[9] Le 12 décembre 2011, la demanderesse a également déposé une plainte de harcèlement aux termes de la Politique édictée par son employeur, suite au refus de sa demande de congé sans solde.

Le 17 janvier 2012, Mme Brenda Marcoux, gestionnaire déléguée pour la prévention et le règlement du harcèlement, a rejeté la plainte au motif que les allégations de la demanderesse ne constituaient pas du harcèlement au sens de la Politique. Elle en est arrivée à cette conclusion parce que : 1) le comportement vexatoire, abusif et blessant allégué par la demanderesse dans le cadre du refus de son congé sans solde ne révèle aucun acte, propos ou exhibition qui aurait diminué, rabaissé, humilié ou embarrassé la demanderesse et 2) l'incident décrit par la demanderesse et survenu au cours de l'entrevue avec M. Dufour ne correspond pas à la définition de harcèlement dans la Politique. La demanderesse a contesté par voie de grief le rejet de sa plainte, et le 20 avril 2012, le sous-ministre adjoint a rejeté les trois griefs de la demanderesse au palier final.

## II. La décision contestée

[10] Bien que le sous-ministre adjoint ait rejeté les trois griefs de la demanderesse dans le cadre de sa décision, seule la portion de cette décision concernant le grief relatif à la plainte de harcèlement fait l'objet de la présente demande de contrôle judiciaire.

[11] Après avoir pris connaissance des informations relatives au dossier et analysé la situation, le sous-ministre adjoint a adopté la décision et les motifs de la gestionnaire déléguée Brenda Marcoux, laquelle avait conclu que les éléments présentés par la demanderesse au soutien de sa plainte ne rencontraient pas la définition de harcèlement contenue dans la Politique. Ses motifs tiennent dans un paragraphe :

Finally, en ce qui a trait à votre grief concernant le refus d'accepter votre plainte d'harcèlement, je supporte la décision prise par la gestionnaire déléguée pour la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail à l'effet que les éléments que vous avez présentés ne rencontrent pas la définition de harcèlement tel que

stipulé dans la *Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement en milieu de travail* du Secrétariat du Conseil du trésor.

III. Questions en litige

[12] La présente demande de contrôle judiciaire soulève essentiellement deux questions :

- a) Le sous-ministre adjoint a-t-il enfreint les principes d'équité procédurale en omettant d'inviter la demanderesse à présenter personnellement sa position?
- b) Le sous-ministre adjoint a-t-il conclu à tort que les allégations de la demanderesse ne constituent pas du harcèlement au sens de la Politique?

IV. Analyse

[13] Le grief qui fait l'objet du présent litige a été déposé par la demanderesse en vertu du paragraphe 208(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, LC 2003, c 22 [LRTFP]. La demanderesse considère avoir subi un préjudice en raison de l'application de la Politique. Le paragraphe 208(1) de la LRTFP se lit comme suit :

**208.** (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (7), le fonctionnaire a le droit de présenter un grief individuel lorsqu'il s'estime lésé :

*a)* par l'interprétation ou l'application à son égard :

(i) soit de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'employeur concernant les conditions d'emploi,

**208.** (1) Subject to subsections (2) to (7), an employee is entitled to present an individual grievance if he or she feels aggrieved

*(a)* by the interpretation or application, in respect of the employee, of

(i) a provision of a statute or regulation, or of a direction or other instrument made or issued by the employer, that deals with terms and conditions of employment, or

(ii) soit de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;	(ii) a provision of a collective agreement or an arbitral award; or
b) par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.	(b) as a result of any occurrence or matter affecting his or her terms and conditions of employment.

[14] Comme le grief individuel de la demanderesse ne peut faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage aux termes de l'article 209 parce qu'il ne porte pas sur l'un des sujets qui y sont énumérés, la décision rendue au dernier palier de la procédure prévue à l'article 208 est définitive et obligatoire, sans qu'aucune autre mesure ne puisse être prise sous le régime de la LRTFP.

[15] Le processus de résolution des plaintes prévu par la Politique prévoit six étapes qui peuvent être résumées comme suit :

- a) Dépôt : Dépôt d'une plainte écrite par le plaignant qui doit énoncer la nature des allégations, le nom de la personne visée, sa relation avec le plaignant ainsi que la date du ou des incidents, leur description et le nom des témoins, s'il y a lieu;
- b) Évaluation et accusé de réception : Évaluation de la plainte afin de déterminer si la plainte a été déposée dans le délai prévu (dans l'année qui suit le prétendu incident de harcèlement) et si elle contient les renseignements énumérés à l'étape 1;
- c) Étude : Étude de la plainte par le gestionnaire délégué qui doit, à cette étape, décider si les allégations portent sur du harcèlement;
- d) Médiation : Si le gestionnaire délégué décide que les allégations constituent du harcèlement aux termes de la définition de la Politique, il doit proposer la médiation;

- e) Enquête : Si la médiation ne fonctionne pas, le gestionnaire délégué peut lancer une enquête et nommer un enquêteur. Le gestionnaire délégué peut également, s'il est convaincu qu'il a connaissance de tous les faits et que les parties ont été entendues, décider de ne pas procéder à une enquête et passer à la dernière étape;
- f) Décision : Le gestionnaire délégué examine tous les faits et décide des mesures à prendre.

[16] Il est inutile de procéder à une analyse de la norme de contrôle lorsqu'elle a été déterminée de manière satisfaisante dans des décisions antérieures : *Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9 au para 62, [2008] 1 RCS 190. Cette Cour a déjà déterminé que la norme de la décision raisonnable s'applique aux conclusions de faits d'un décideur de grief individuel déposé en vertu du paragraphe 208(1) de la LRTFP : voir *Hagel c Canada*, 2009 CF 329 au para 27, 352 FTR 22, confirmé par 2009 CAF 364, 402 NR 104 [*Hagel*]; *Tibilla c Procureur général du Canada*, 2011 CF 163 aux para 17-18 (disponible sur CanLII) En ce qui concerne les questions d'équité procédurale, il est bien établi que la norme applicable est celle de la décision correcte : *Sketchley c Canada (Procureur général)*, 2005 CAF 404, [2006] 3 RCF 392.

- a) Le sous-ministre adjoint a-t-il enfreint les principes d'équité procédurale en omettant d'inviter la demanderesse à présenter personnellement sa position?

[17] La demanderesse a soutenu que le sous-ministre adjoint avait l'obligation d'instaurer une enquête ou, à tout le moins, de permettre aux parties de se faire entendre conformément à la règle *audi alteram partem*, comme le prévoit la Politique. Or, selon la demanderesse, non seulement le sous-ministre adjoint a refusé d'instaurer une enquête, mais il n'a jamais communiqué ou tenté de

communiquer avec la demanderesse afin de lui permettre de faire valoir ses droits, et cette dernière n'a jamais été entendue relativement à sa plainte de harcèlement en milieu de travail.

[18] Il ne fait aucun doute que l'auteur d'un grief a le droit d'être traité avec un certain degré d'équité procédurale : voir *Hagel*, précité, aux para 34-35. La jurisprudence a cependant établi que la notion d'équité procédurale peut varier selon les contextes et qu'une audition n'est pas toujours requise pour permettre à une partie de se faire entendre. En l'occurrence, ni la LRPFP ni la Politique ne prévoient l'obligation de tenir une audience, et la demanderesse n'a renvoyé la Cour à aucun autre document qui la prévoyait. La véritable question est plutôt de savoir si la demanderesse a eu une occasion véritable de présenter sa position et de faire valoir ses arguments : *Baker c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 RCS 817 aux para 21-28 (disponible sur CanLII).

[19] Aux termes de la Politique, une enquête ne sera instituée que si les faits soumis au soutien de la plainte portent sur du harcèlement. Or, tel que mentionné précédemment, la gestionnaire déléguée a conclu, au terme de son étude de la plainte (étape 3), que les faits soumis ne rencontraient pas la définition de harcèlement. Elle n'avait donc pas à franchir les autres étapes de la procédure et à procéder à une enquête.

[20] Il convient de mentionner que la demanderesse a été spécifiquement avisée des étapes prévues par la Politique et du fait que la gestionnaire déléguée examinerait ses allégations pour déterminer si celles-ci répondaient à la définition de harcèlement. La demanderesse a aussi été avertie que l'on ne communiquerait avec elle que si on l'estimait nécessaire. Malgré cet avis, la

demanderesse n'a pas jugé nécessaire de fournir plus d'informations à la gestionnaire déléguée, pas plus qu'elle n'a fourni d'autres éléments au sous-ministre adjoint dans le cadre de son grief. En fait, elle n'a fait état d'aucun nouveau fait qu'elle n'aurait pu présenter et dont les décideurs auraient omis de tenir compte dans le cadre même de la présente demande de contrôle judiciaire.

[21] Dans ces circonstances, j'estime que la demanderesse a pu convenablement faire ses représentations et informer les décideurs de tous les faits qu'elle estimait pertinents aux fins d'établir qu'elle avait été victime de harcèlement. Par conséquent, la Cour n'est pas justifiée d'intervenir puisqu'il n'y a eu aucune violation des principes d'équité procédurale.

c) Le sous-ministre adjoint a-t-il conclu à tort que les allégations de la demanderesse ne constituent pas du harcèlement au sens de la Politique?

[22] La demanderesse a soutenu que le sous-ministre a erré en ne tenant pas pour avérés les faits allégués dans sa plainte et en concluant, compte tenu de la preuve au dossier, que ces faits n'établissent pas qu'elle a fait l'objet d'harcèlement. À son avis, le sous-ministre adjoint et la gestionnaire déléguée n'ont pas tenu compte de l'intimidation dont elle a fait l'objet et n'a pas fait le lien entre les menaces dont elle a fait l'objet lors de l'entrevue avec M. Dufour et les représailles qui ont suivi et qui se sont notamment traduites par le refus de lui accorder un congé sans solde.

[23] Il est vrai que les motifs du sous-ministre adjoint sont très brefs et qu'il n'élabore pas vraiment sur les raisons qui l'incitent à conclure que la plainte de la demanderesse ne rencontre pas la définition de harcèlement dans la Politique. Il ne faut cependant pas perdre de vue que le sous-

ministre adjoint a entériné la décision de la gestionnaire déléguée et a par le fait même fait siens les motifs de cette dernière. Or, voici ce que la gestionnaire déléguée écrivait dans sa lettre à la demanderesse du 17 janvier 2012 :

Dans votre plainte, vous mentionnez que les mis en cause ont eu un comportement vexatoire, abusif et blessant à votre égard. Je constate que vous décrivez le déroulement selon lequel les trois mis en cause ont été impliqués dans la décision de vous refuser votre congé sans solde pour obligations personnelles. De plus, vous décrivez cette situation comme étant de l'ingérence abusive dans votre carrière. Suite aux faits que vous avez énoncés dans votre plainte, je n'ai pu déceler aucun acte, propos ou exhibition qui vous aurait diminuée, rabaissée, humiliée ou embarrassée.

Bien que je puisse comprendre votre déception face à la décision et le processus par lequel cette décision a été prise, je ne peux déterminer que vos allégations rencontrent la définition du harcèlement que l'on retrouve dans la *Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement en milieu de travail*.

Pour ce qui est de l'incident survenu au cours de l'entrevue alors que monsieur Dufour vous aurait interrompue brusquement pour vous indiquer de réfléchir aux gens qui se trouvaient autour de la table, cet événement, tel que vous l'avez décrit, ne correspond pas à la définition du harcèlement de la *Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement en milieu de travail*.

Par conséquent, votre plainte ne fera pas l'objet d'une enquête et le dossier sera clos.

[24] La Politique définit le harcèlement comme suit :

... tout comportement inopportun et injurieux, d'une personne envers une ou d'autres personnes en milieu de travail, et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer préjudice. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou de menace. Il comprend également le harcèlement au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

[25] Ces motifs sont tout à fait intelligibles et fournissent à la demanderesse les raisons pour lesquelles sa plainte a été rejetée. Même si le gestionnaire tient pour avérés les faits portés à sa connaissance à l'étape de l'étude de la plainte, il doit néanmoins déterminer si ces faits constituent du harcèlement au sens de la Politique et peut au besoin demander de l'information additionnelle à cet égard. C'est précisément ce que la gestionnaire déléguée a fait ici.

[26] En fait, ce n'est que dans le cadre de la présente demande de contrôle judiciaire que la demanderesse a soutenu s'être sentie intimidée. Or, cette allégation ne trouve pas appui dans le dossier. Il convient par ailleurs de rappeler que ce n'est pas le refus de lui accorder un renouvellement de son détachement qui a déclenché les griefs de la demanderesse, mais bien plutôt le refus de lui accorder un congé sans solde. À ce chapitre, tout indique que la décision a été prise pour des motifs d'ordre strictement opérationnel, tel qu'en fait foi plus particulièrement le mémorandum à l'attention de la sous-ministre adjointe de la direction générale des services en ressources humaines relatif à la demande de congé sans solde de la demanderesse.

[27] On peut certes comprendre la déception de la demanderesse, qui avait posé sa candidature à un poste à l'extérieur de la fonction publique et qui aurait sans doute apprécié pouvoir bénéficier d'un filet de sécurité dans l'hypothèse où elle ne se serait pas plu dans ce poste qu'elle a finalement accepté avant même de loger son grief. Le fait qu'elle soit en désaccord avec les conclusions de la gestionnaire déléguée et du sous-ministre adjoint, et qu'elle aurait manifestement préféré que ces derniers tirent des inférences différentes des faits qui ont été portés à leur connaissance, ne suffit cependant pas pour démontrer que les décisions prises sont déraisonnables.

[28] Compte tenu de la preuve au dossier, j'estime par conséquent qu'il n'était pas déraisonnable pour le sous-ministre adjoint de rejeter le grief de la demanderesse et de confirmer la décision de la gestionnaire déléguée selon laquelle les allégations de la plainte ne permettaient pas de conclure à du harcèlement aux termes de la Politique. Par conséquent, la présente demande de contrôle judiciaire doit être rejetée.

**JUGEMENT**

**LA COUR STATUE que** la demande de contrôle judiciaire soit rejetée, avec dépens.

« Yves de Montigny »

---

Juge

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-996-12

**INTITULÉ :** CHRISTINE GIRARD c LE MINISTÈRE DES  
RESSOURCES HUMAINES ET DU  
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA  
(DIRECTION GÉNÉRALE DES RESSOURCES  
HUMAINES)

**LIEU DE L'AUDIENCE :** Québec (Québec)

**DATE DE L'AUDIENCE :** 14 février 2013

**MOTIFS DU JUGEMENT :** LE JUGE de MONTIGNY

**DATE DES MOTIFS :** 9 mai 2013

**COMPARUTIONS :**

Me Yves Picard POUR LA DEMANDERESSE

Me Nadia Hudon POUR LA DEMANDERESSE

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Picard Sirard Poitras Avocats POUR LA DEMANDERESSE  
S.E.N.C.  
Québec (Québec)

William F. Pentney POUR LA DEMANDERESSE  
Sous-procureur général du Canada  
Québec (Québec)