

Date: 20081125

Dossier: 566-34-2174

Référence: 2008 CRTFP 99



*Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique*

Devant un arbitre de grief

---

ENTRE

**JUNE MALETTE**

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**AGENCE DU REVENU DU CANADA**

employeur

Répertorié

*Malette c. Agence du revenu du Canada*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

**MOTIFS DE DÉCISION**

**Devant :** Dan Butler, arbitre de grief

**Pour la fonctionnaire s'estimant lésée :** Jean-François Prigent, Institut  
professionnel de la fonction publique du  
Canada

**Pour l'employeur :** Peter Cenne, Agence du revenu du Canada

---

Décision rendue sur la base d'arguments écrits  
déposés le 21 juillet, le 18 août et les 5 et 25 septembre 2008.  
(Traduction de la CRTFP)

Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] La présente décision traite de l'objection de l'Agence du revenu du Canada (l'« employeur ») à la compétence d'un arbitre de grief d'instruire le grief individuel renvoyé à l'arbitrage par June Malette (la « fonctionnaire s'estimant lésée »).

[2] La fonctionnaire s'estimant lésée a déposé le 26 septembre 2007 son grief au premier palier de la procédure de règlement des griefs. Elle a fourni les précisions suivantes relativement à son grief et a demandé une mesure corrective comme suit :

[Traduction]

*Je conteste la décision du jury de sélection de refuser ma réadmission dans le processus de sélection n° 2006-4916-HQ-2424-0200. On ne m'a pas accordé la possibilité de passer à nouveau l'examen de communication écrite avant près d'un an, à la suite de ma première tentative, et ce même si j'ai demandé de repasser l'examen en me soumettant à une évaluation volontaire dès que je serais admissible (à savoir, au terme de la période de contre-test). Ce long délai à attendre pour repasser l'examen a eu une incidence négative sur ma carrière.*

[mesure corrective]

*J'ai passé de nouveau l'examen de communication écrite, le 30 août 2007, et j'ai atteint le niveau 3 requis. Ces résultats ont été consignés dans le SAC.*

*À titre de mesure corrective, j'aimerais être admise de nouveau dans le processus de CS-03, qui, à ce jour, n'est toujours pas terminé. D'après la page sur l'état d'avancement du site Web, le placement n'est pas encore commencé en raison des retards dans la planification des examens linguistiques. De plus, le récent message de RHDSC indique que le processus est toujours à la phase de l'évaluation. J'aimerais également que toutes autres mesures correctives pertinentes soient prises.*

[3] Face à son échec aux trois paliers de la procédure de règlement des griefs, notamment au dernier palier, la fonctionnaire s'estimant lésée a renvoyé l'affaire à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission »), le 30 juin 2008, avec l'appui de son agent négociateur, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

[4] Dans la formule 20 pour déposer son grief, la fonctionnaire s'estimant lésée a mentionné que l'objet du grief était l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective et que le renvoi à l'arbitrage était fondé sur l'alinéa 209(1)a) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 2 (la « Loi »). Dans le corps de la formule 20, la fonctionnaire s'estimant lésée a ajouté que les dispositions en litige étaient l' [traduction] « article 5.01 et autres dispositions de la convention collective du groupe VFS de l'ARC ».

[5] La convention collective du groupe Vérification, finances et sciences (VFS) (la « convention collective ») a expiré le 21 décembre 2007. La clause 5.01, à laquelle la fonctionnaire s'estimant lésée renvoie, est libellé comme suit :

*5.01 L'Institut reconnaît que l'employeur retient les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, diminués, délégués ou modifiés par la présente convention.*

[6] Le 21 juillet 2008, l'employeur a soulevé une objection quant à la compétence d'un arbitre de grief à instruire le grief en invoquant deux motifs : premièrement, l'objet du grief porte sur des questions qui relèvent du programme de dotation de l'employeur et ne sont donc pas visées par la *Loi*, et deuxièmement, le renvoi à l'arbitrage par la fonctionnaire s'estimant lésée modifie le grief initial en indiquant que le grief porte sur des dispositions de la convention collective. Un tel changement est contraire au principe établi dans *Burchill c. Procureur général du Canada*, [1981] 1 C.F. 109 (C.A.).

[7] Le président de la Commission m'a chargé, en ma qualité d'arbitre de grief, d'entendre et de trancher la question sur la base des arguments écrits reçus par la Commission.

## **II. Résumé de l'argumentation sur la compétence**

### **A. Pour l'employeur**

[8] L'employeur fait valoir que la direction a informé la fonctionnaire s'estimant lésée à toutes les étapes de la procédure de règlement que son grief concerne des questions relevant du programme de dotation de l'employeur et que ces questions ne s'inscrivent pas dans les sujets pouvant faire l'objet d'un arbitrage en vertu de la *Loi*.

[9] L'employeur a invoqué la clause 34.04 de la convention collective, qui est libellée comme suit :

[...]

*a) dans les cas où il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter sa plainte, cette procédure doit être suivie,*

[...]

[10] Le paragraphe 54(2) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*, L.C. 1999, ch. 17, prévoit également que la convention collective ne peut pas porter sur des questions régies par le programme de dotation. Le recours dans une affaire mettant en cause la dotation doit suivre les procédures énoncées dans la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*. Le grief concerne un processus de sélection qui est clairement couvert par le programme de dotation. Par conséquent, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* n'est pas l'instrument approprié pour traiter des préoccupations de la fonctionnaire s'estimant lésée.

[11] L'employeur a soutenu que le libellé du renvoi à l'arbitrage modifie substantiellement le grief. Le grief initial ne renvoyait pas à une disposition de la convention collective. Or, dans le renvoi à l'arbitrage, la fonctionnaire s'estimant lésée allègue qu'il y a eu violation des clauses 5.01 et autres de la convention. Le changement constitue une tentative de modifier le grief, ce qui est contraire au principe énoncé dans *Burchill*.

[12] L'arbitre de grief devrait rejeter le renvoi à l'arbitrage sans tenir d'audience.

## **B. Pour la fonctionnaire s'estimant lésée**

[13] Dans ses arguments, la fonctionnaire s'estimant lésée soutient que la compétence d'un arbitre de grief à instruire le grief dépend de la disponibilité d'un recours en vertu du programme de dotation pour trancher sur le fond de sa plainte. Selon la fonctionnaire s'estimant lésée, si un tel recours lui avait été ouvert en vertu du programme de dotation, ce [traduction] « [...] recours pourrait être considéré comme un "recours administratif de réparation" au sens du paragraphe 208(2) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de la clause 34.04a) de la convention

collective [...] ». Cependant, la fonctionnaire s'estimant lésée ne disposait pas d'un tel recours.

[14] La fonctionnaire s'estimant lésée allègue que l'employeur lui a initialement dit qu'elle n'avait aucun recours. Par conséquent, la fonctionnaire s'estimant lésée n'a pas sollicité de « rétroaction individuelle » dans un délai opportun. L'employeur lui a expliqué qu'un seul recours lui était ouvert pour chaque stade du processus de sélection et qu'elle avait déjà demandé une rétroaction individuelle lorsqu'elle avait contesté sa note à l'examen de communication écrite.

[15] La plainte de la fonctionnaire s'estimant lésée à savoir qu'on ne lui a pas donné l'occasion de reprendre l'examen dans un délai raisonnable déborde de la portée du recours prévu par le programme de dotation. De même, sa plainte selon laquelle elle aurait dû être admise à nouveau dans le processus de sélection n'est pas régie par le programme de dotation. L'employeur a étudié et rejeté sa demande de réadmission avant même d'évaluer les conditions d'admission, au motif que le délai imposé à la fonctionnaire s'estimant lésée pour reprendre l'examen l'empêchait d'être admise à nouveau dans le processus de sélection. La décision de l'employeur de ne pas lui permettre de réintégrer le processus de sélection ne constituait pas une décision prise « dans le cadre du processus de sélection » et n'était donc pas un recours en rétroaction individuelle lui étant ouvert.

[16] Dans *Canada (Procureur général) c. Boutilier*, [1999] 1 C.F. 459 (1<sup>re</sup> inst.), la Cour fédérale a conclu qu'un employé peut être privé de présenter un grief seulement si une autre procédure offrant une véritable réparation lui est ouverte. Dans *Byers Transport Limited c. Kosanovich*, [1995] 3 C.F. 354 (C.A.), au paragr. 20, la Cour d'appel fédérale a déclaré que le recours administratif de réparation doit « permettre à la même partie plaignante d'obtenir une véritable réparation ».

[17] Avant que le paragraphe 208(2) de la *Loi* ne s'applique pour priver la fonctionnaire s'estimant lésée de son droit de déposer un grief, celle-ci doit avoir eu la possibilité d'obtenir une véritable réparation pouvant régler de manière valable et efficace de son grief sur le fond et pouvant lui apporter un avantage personnel. Elle n'a bénéficié d'aucune réparation véritable ou autre. Le paragraphe 208(2) vise à assurer que le droit de déposer un grief est invoqué seulement dans les situations où un employé ne dispose d'aucun recours valable. Il ne vise certes pas à priver entièrement les employés de recours.

[18] La fonctionnaire s'estimant lésée concède que son grief initial ne renvoyait pas à la disposition de la convention collective sur les droits de la direction dans son grief. Elle fait valoir néanmoins que son renvoi à l'arbitrage souligne simplement la disposition de la convention collective que l'employeur a violée. Le simple soulignement de la disposition ayant été violée n'entraîne pas la modification fondamentale de la nature de son grief, d'après le critère qui devrait s'appliquer : *Haslett c. Conseil du Trésor (Défense nationale)*, dossier de la CRTFP 166-02-20737 (19910212). Il est clairement établi en droit qu'un renvoi à l'arbitrage ne devrait pas échouer simplement parce que le grief initial ne précise pas la clause de la convention collective ayant été violée, dès lors que l'essence du différend y est énoncée; *Canadian National Railway Co. v. UTU* (2005), 136 L.A.C. (4th) 270; Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, paragraphe 2:3122.

[19] La fonctionnaire s'estimant lésée m'a renvoyé à plusieurs décisions afin de démontrer qu'elle peut présumer de l'existence d'une condition implicite dans la clause sur les droits de la direction de la convention collective, selon laquelle la direction est tenue d'exercer ses droits de manière équitable et raisonnable ou, subsidiairement, d'une manière qui ne soit pas arbitraire, discriminatoire ou teintée de mauvaise foi.

### **C. Réfutation de l'employeur**

[20] L'employeur a signalé que le législateur a investi l'Agence du revenu du Canada du pouvoir de créer un régime exclusif pour traiter des questions de dotation. Le programme de dotation de l'employeur, aux termes de l'article 54 de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*, prévoit le recours sous ce régime. Il s'agit d'un recours administratif offrant trois types de réparation : rétroaction individuelle, révision de la décision ou examen par un tiers indépendant.

[21] La fonctionnaire s'estimant lésée tente d'obtenir réparation concernant sa préoccupation au sujet de la dotation, par l'entremise d'un processus autre que le mécanisme autorisé au paragraphe 54(1) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*. Dans *Dhudwal et al. c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2003 CRTFP 116, aux paragraphes 23 à 28, la Commission des relations de travail dans la fonction publique a établi que le programme de dotation prévoit une procédure administrative de réparation, une conclusion renforcée par la Cour fédérale dans *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Agence des douanes et du revenu du Canada et Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2004 CF 507.

[22] Le principe établi dans *Burchill* s'applique. Le fait d'accepter la compétence à instruire le grief équivaldrait à permettre à la fonctionnaire s'estimant lésée de modifier les motifs pour lesquels le grief a été initialement présenté.

#### **D. Commentaires supplémentaires de la fonction s'estimant lésée**

[23] La fonctionnaire s'estimant lésée a déclaré que, lors de l'audience au dernier palier, le 10 avril 2008, elle a signalé au représentant de l'employeur que ce dernier avait violé la clause 5.01 de la convention collective. L'employeur aurait pu, dans sa réponse au dernier palier, traiter de la violation alléguée mais a choisi de ne pas le faire.

### **III. Motifs**

[24] Je suis convaincu de pouvoir me prononcer sur l'objection quant à la compétence, sur la base des arguments écrits. L'article 227 de la *Loi* prévoit qu'un arbitre de grief peut trancher une question dont il est saisi sans tenir d'audience :

*227. L'arbitre de grief peut trancher toute affaire dont il est saisi sans tenir d'audience.*

[25] La fonctionnaire s'estimant lésée a déposé son renvoi à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la *Loi* qui est libellé comme suit :

*209. (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel portant sur*

*a) soit l'interprétation ou l'application, à son égard, de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;*

[26] Pour que le renvoi à l'arbitrage de la fonctionnaire s'estimant lésée relève à juste titre de la compétence d'un arbitre de grief, son objet doit s'inscrire dans le champ d'application de l'alinéa 209(1)a) de la *Loi*. Dans la formule 20, la fonctionnaire s'estimant lésée a indiqué que le différend reposait sur la clause 5.01 et autres dispositions de la convention collective. Les « autres dispositions » visées ne sont pas précisées dans ses arguments. La présente analyse se limite donc à l'évaluation de la compétence par rapport à l'allégation de la fonctionnaire s'estimant lésée que l'employeur a violé la clause 5.01, qui est libellée comme suit :

**5.01** *L'Institut reconnaît que l'employeur retient les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, diminués, délégués ou modifiés par la présente convention.*

[27] Dans ses arguments, la fonctionnaire s'estimant lésée cherche à faire exécuter une obligation implicite de l'employeur d'exercer les droits de la direction, reconnus par l'agent négociateur aux termes de la clause 5.01 de la convention collective, de manière qui ne soit pas arbitraire, discriminatoire ou teintée de mauvaise foi. Elle rejette l'argument de l'employeur selon lequel l'objet du grief concerne la dotation et qu'un arbitre de grief ne peut pas se prononcer sur une question reliée à la dotation parce qu'il existe un autre « recours administratif de réparation » sous le régime du programme de dotation de l'employeur. La fonctionnaire s'estimant lésée nie également que la mention de la clause 5.01 dans son renvoi à l'arbitrage a eu pour effet de modifier la nature du grief initial de sorte à contrevenir à la directive donnée par la Cour d'appel fédérale dans *Burchill*.

[28] Je commence par cette dernière question; la prétention de l'employeur que le renvoi à l'arbitrage de la fonctionnaire s'estimant lésée va à l'encontre du principe énoncé dans *Burchill*. En fondant son renvoi à l'arbitrage sur la clause 5.01 de la convention collective, la fonctionnaire s'estimant lésée a-t-elle modifié l'essence de son grief, contrevenant ainsi au principe énoncé dans *Burchill*?

[29] Plusieurs décisions arbitrales rendues en application de l'ancienne et de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ont examiné la décision *Burchill*. Dans *Lee c. Administrateur général (Agence canadienne d'inspection des aliments)*, 2008 CRTFP 5, par exemple, l'arbitre de grief a résumé la décision et l'importance de celle-ci comme suit :

[...]

[16] *Dans Burchill, le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas eu gain de cause en contestant sa cessation d'emploi résultant d'une mise en disponibilité jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. Il avait alors renvoyé son grief à l'arbitrage en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.R.C. (1985), ch. P-35 (l'« ancienne Loi »). Dans un addendum à son renvoi à l'arbitrage, il avait allégué — pour la première fois — que la décision de l'employeur était une mesure disciplinaire. L'arbitre, saisie d'une contestation de sa compétence par l'employeur, avait conclu que rien ne prouvait que la mise en*

*disponibilité ait été disciplinaire. Il avait donc déclaré qu'il n'avait pas compétence pour entendre le renvoi et rejeté le grief, dans Burchill c. Conseil du Trésor (Commission de lutte contre l'inflation), dossier de la CRTFP 166-02-5298 (19790927).*

*[17] M. Burchill a soumis à la Cour d'appel fédérale une demande de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre. La Cour a rejeté sa demande et rendu sa décision sur le banc :*

*[...]*

*À notre avis, après le rejet de son seul grief présenté au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, le requérant ne pouvait présenter à l'arbitrage un nouveau grief ou un grief différent, ni transformer son grief en un grief contre une mesure disciplinaire entraînant le congédiement au sens du paragraphe 91(1). En vertu de cette disposition, seul un grief présenté et réglé conformément à l'article 90 ou visé à l'alinéa 91(1) a) ou b) peut être renvoyé à l'arbitrage. À notre avis, puisque le requérant n'a pas énoncé dans son grief la plainte dont il aurait voulu saisir l'arbitre, à savoir que sa mise en disponibilité n'était, en vérité, qu'une mesure disciplinaire camouflée, rien ne vient donner à l'arbitre compétence pour connaître du grief [...] Par conséquent, l'arbitre n'a pas compétence.*

*[...]*

*Burchill, [1981] 1 C.F. 109.*

*[18] Cet arrêt Burchill que la Cour d'appel fédérale a rendu en 1981 continue d'occuper une grande place dans la jurisprudence qui guide les arbitres de griefs de la Commission. Dans Shneidman c. Agence des douanes et du revenu du Canada, 2004 CRTFP 133, par exemple, la fonctionnaire s'estimant lésée avait réussi à faire déclarer par l'arbitre que la mesure disciplinaire qu'on lui avait imposée était nulle ab initio parce que l'employeur n'avait pas respecté un droit fondamental dans son processus disciplinaire. Quand la Cour fédérale s'est vu soumettre une demande de contrôle judiciaire de cette décision, elle a appliqué l'arrêt Burchill, renversé la décision de l'arbitre et conclu que celle-ci n'avait pas compétence pour entendre l'argument de la fonctionnaire s'estimant lésée contestant la violation d'un droit fondamental dans le processus disciplinaire, parce que Mme Shneidman n'avait pas dénoncé cette violation dans son grief original et ne l'avait pas invoquée non plus durant la procédure interne de règlement*

*des griefs* : Procureur général du Canada c. Shneidman, 2006 CF 381.

[19] Mme Shneidman a interjeté appel de cette décision à la Cour d'appel fédérale; dans les motifs du tout récent arrêt Shneidman c. Procureur général du Canada, 2007 CAF 192, la Cour a repris le principe que « l'employée s'estimant lésée doit avoir informé son employeur de la nature exacte de ses doléances tout au long de la procédure interne de griefs » (para. 26), en souscrivant avec approbation au principe établi dans Burchill que « seuls les griefs qui ont été présentés et examinés à tous les paliers internes de la procédure de règlement des griefs peuvent être soumis à l'arbitrage » (ibid.). Par cette confirmation de la décision du tribunal inférieur, la Cour d'appel fédérale a de nouveau confirmé puissamment l'importance et l'applicabilité de Burchill pour les arbitres de griefs.

[20] On l'a déjà dit, Burchill est une interprétation des dispositions de l'ancienne Loi, maintenant remplacé, et les tribunaux les ont aussi interprétées dans Shneidman, 2006 CF 381 et 2007 CAF 192. À mon avis, toutefois, Burchill continue de s'appliquer également sous le régime de la nouvelle Loi, puisque le paragraphe 209(1) dispose qu'un fonctionnaire ne peut renvoyer à l'arbitrage un grief individuel qu'à condition de « l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable ». Lorsque le fonctionnaire s'estimant lésé ne soulève pas une question avant la fin de cette procédure, l'interprétation retenue dans Burchill veut qu'il n'ait pas présenté un grief sur cette question fraîchement soulevée « jusqu'au dernier palier de la procédure applicable ». Le grief n'est alors pas arbitrable en vertu d'un alinéa quelconque de paragraphe 209(1), même comme sous les clauses comparables de l'ancienne Loi.

[21] Le principe énoncé dans Burchill perdure largement parce qu'il est logique dans le contexte des relations de travail. L'employeur devrait avoir le droit d'être informé des détails de ce que le fonctionnaire s'estimant lésé lui reproche afin de pouvoir se pencher correctement sur les problèmes qui sont soulevés et les résoudre, si c'est possible, dans la procédure de règlement des griefs. Lorsque le grief est reformulé ou qu'on y ajoute de nouveaux éléments après la fin de cette procédure interne, la raison d'être même de la procédure peut être sapée.

[...]

[30] Le libellé du grief initial en l'espèce laisse peu de place à une interprétation erronée. La fonctionnaire s'estimant lésée conteste la décision du jury de sélection de refuser sa réadmission dans le processus de sélection n° 2006-4916-HQ-2424-0200. Elle

allègue également qu'on ne lui a pas donné l'occasion de repasser l'examen de communication écrite assez rapidement et que ce délai a eu une incidence négative sur sa carrière. À titre de mesure corrective, elle demande de réintégrer le processus de CS-03.

[31] Selon moi, ces renvois établissent de manière non équivoque que le problème essentiel à l'égard duquel la fonctionnaire s'estimant lésée demande réparation, par le truchement de la procédure de règlement des griefs, concerne une question de dotation. Rien dans l'énoncé initial du grief n'alerte l'employeur à l'allégation, faite dans le renvoi à l'arbitrage, qu'il aurait violé une disposition de la convention collective. Je ne peux pas trouver dans le grief initial de mention, directe ou indirecte, pouvant raisonnablement être interprétée comme accusant la direction d'avoir agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi - à savoir, d'avoir manqué à l'obligation qui, de l'avis de la fonctionnaire s'estimant lésée, devrait être déduite de la clause 5.01 de la convention collective. Une telle accusation est grave en soi. Si la fonctionnaire s'estimant lésée avait l'intention de fonder son grief sur une telle allégation, j'estime qu'il est raisonnable de s'attendre à ce qu'elle l'ait énoncé de manière explicite ou à ce qu'elle ait utilisé des termes laissant raisonnablement entendre à l'agent récipiendaire qu'une telle allégation était portée.

[32] La fonctionnaire s'estimant lésée fait valoir ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*[...] Le grief énonçait clairement la nature de la plainte [de la fonctionnaire s'estimant lésée]. Dans son renvoi à l'arbitrage, elle a simplement souligné la disposition de la convention collective que l'employeur a violée par sa conduite, celle-ci ayant été exposée dans le grief. Le simple soulignement de la disposition de la convention collective ayant été violée n'entraîne pas la modification fondamentale de la nature de son grief, d'après le critère qui, selon nous, est applicable.*

[...]

[33] Je soumets respectueusement que le terme « simple » minimise indûment l'importante différence entre le grief initial et ce que la fonctionnaire s'estimant lésée conteste dans son renvoi à l'arbitrage. La fonctionnaire s'estimant lésée prétend que le

« simple soulignement » de la clause 5.01 de la convention collective dans son renvoi à l'arbitrage a essentiellement eu pour effet de l'importer dans son grief, sans égard à l'objet explicitement énoncé du grief, une violation de la convention collective suffisante pour déclencher l'application de la compétence en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la *Loi*. Sa démarche, advenant son approbation, aurait pour effet d'accepter la proposition selon laquelle la clause 5.01 peut être en litige peu importe s'il existe ou non un motif raisonnable de conclure que le grief lui-même comporte des sujets visés par la clause 5.01. Un fonctionnaire s'estimant lésé pourrait ainsi surmonter un obstacle au chapitre de la compétence - en l'espèce, l'arbitrage d'un grief portant sur la dotation - et se soustraire à *Burchill* en prétendant qu'une violation de la clause 5.01 avait toujours été inhérente à l'allégation portée dans le grief. À mon avis, la proposition avancée par la fonctionnaire s'estimant lésée est sans fondement.

[34] N'eût été de l'examen plus approfondi auquel je procéderai sous peu, j'accepterais l'objection de l'employeur fondée sur *Burchill* en me basant sur l'analyse précédente.

[35] J'aimerais traiter en passant de deux décisions que la fonctionnaire s'estimant lésée a invoquées à titre de défense contre l'objection fondée sur *Burchill*. La fonctionnaire s'estimant lésée me demande de tenir compte de *Haslett* à l'appui de sa position selon laquelle *Burchill* s'applique seulement en cas de « [...] modification fondamentale de la nature du grief qui est renvoyé à l'arbitrage ». Je souscris à cette position de manière générale, mais je ne crois pas que *Haslett* contribue à l'argument de la fonctionnaire s'estimant lésée. Dans *Haslett*, l'arbitre de grief a invoqué *Burchill* pour conclure que le fonctionnaire s'estimant lésé avait modifié indûment la nature fondamentale de son grief en alléguant, dans son renvoi à l'arbitrage, avoir fait l'objet de harcèlement du fait de son origine ethnique. Dans *Haslett*, le grief initial énonçait clairement que l'objet du grief était le harcèlement, mais on avait omis de relier le harcèlement à un motif de distinction illicite. Étant donné que le fonctionnaire s'estimant lésé a franchi une autre étape en associant le harcèlement à son origine ethnique dans le renvoi à l'arbitrage, l'arbitre de grief a conclu qu'il avait modifié indûment la question à laquelle l'employeur avait été appelé à répondre dans le cadre de la procédure de règlement des griefs.

[36] En comparaison avec *Haslett*, l'ajout dans le renvoi à l'arbitrage de la fonctionnaire s'estimant lésée d'un élément alléguant une violation de la convention

collective semblerait comporter un changement plus évident et substantiel du grief initial. Dans *Haslett*, le grief initial renvoyait à tout le moins à une discrimination sous la forme de harcèlement, sans toutefois préciser que le harcèlement en question constituait une distinction illicite du fait de l'origine ethnique du fonctionnaire s'estimant lésé. Dans l'affaire qui nous occupe, la manière dont la fonctionnaire s'estimant lésée a décrit son grief dans le renvoi à l'arbitre ne ressemble en rien au libellé de son grief initial. À la lecture du texte du renvoi à l'arbitrage, on peut difficilement penser que le problème de la fonctionnaire s'estimant lésée concerne une chose étant reliée à un processus de sélection ou s'inscrivant dans un tel processus.

[37] La fonctionnaire s'estimant lésée me demande également de me pencher sur la décision *Canadian National Railway Co.* Je ne crois pas que cette décision puisse être très utile. Elle soulève une question largement différente visée par une loi différente, qui est décrite comme suit par l'arbitre :

[Traduction]

[...]

*Il s'agit d'établir si le présent Bureau, ou tout autre conseil d'arbitrage, peut se déclarer compétent à instruire un grief faisant état de violations de lois sur le travail, sans désigner un article de la convention collective comme ayant été présumément violé. Les dispositions 60(1)a.1) et 60.1b) du Code canadien du travail sont indissociables de l'analyse de la question :*

*60(1) - L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a les pouvoirs suivants :*

[...]

*(a.1) celui d'interpréter et d'appliquer les lois relatives à l'emploi et de rendre les ordonnances qu'elles prévoient, même dans les cas où elles entrent en conflit avec la convention collective;*

[...]

*b) celui de décider si l'affaire qui lui est soumise est susceptible d'arbitrage.*

[...]

[38] Après avoir étudié des décisions de la Cour suprême du Canada faisant autorité, l'arbitre a conclu qu'un [traduction] « [...] grief alléguant un peu plus que la violation

d'une loi du travail peut faire l'objet d'un arbitrage [...] ». Le principal objectif de la décision n'était pas de savoir si le fonctionnaire s'estimant lésé avait, à un moment quelconque, modifié la nature de son grief – la situation à laquelle *Burchill* s'applique – mais bien de savoir si une allégation d'infraction à une loi du travail et la violation implicite de la convention collective, que le syndicat associait à cette infraction, étaient suffisantes pour établir la compétence de l'arbitre en vertu de la convention collective. Une distinction peut donc être établie entre les faits dans *Canadian National Railway Co.* et le débat.

[39] Pour en revenir à « l'examen plus approfondi » susmentionné, la brève mention suivante se retrouve dans un courriel complémentaire que la fonctionnaire s'estimant lésée a envoyé à la Commission, à la suite de la présentation des arguments en réfutation de l'employeur sur la question de la compétence :

[Traduction]

[...]

[...] le 10 avril 2008, à l'audience/la consultation au dernier palier, l'Institut a souligné au représentant de l'employeur [...] que l'article 5.01 de la convention collective du groupe VFS était la disposition que l'employeur avait violée par sa conduite;

[...]

[40] Je trouve un peu troublant que la fonctionnaire s'estimant lésée n'ait pas mentionné, dans ses arguments principaux, que la clause 5.01 de la convention collective avait été soulevée dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, et qu'elle ait fait valoir ce point seulement au terme de l'échange normal des arguments, dans un courriel complémentaire adressé à la Commission, dont une copie a été envoyée au représentant de l'employeur. La manière dont un grief a été défendu lors de la procédure interne de règlement des griefs peut être un facteur important pour déterminer si le principe énoncé dans *Burchill* a été violé. À mon avis, la fonctionnaire s'estimant lésée aurait dû mentionner ce qui s'était passé au dernier palier dans ses arguments principaux – au lieu de le faire après coup – de sorte que l'employeur puisse traiter de ce point dans ses réfutations. Or, le fait que la fonctionnaire s'estimant lésée aurait invoqué la clause 5.01 au dernier palier est maintenant devant moi et n'a pas été contredit. Sans preuve à l'appui d'une conclusion de fait autre, je dois accepter la

déclaration de la fonctionnaire s'estimant lésée comme étant vraie aux fins de la décision préliminaire. Cette déclaration change-t-elle la situation?

[41] La mention par la fonctionnaire s'estimant lésée de la clause 5.01 de la convention collective au dernier palier n'ouvre pas la porte à une défense plausible contre l'objection de l'employeur fondée sur *Burchill*. En tenant pour acquis que l'employeur a appris, au cours de la procédure interne de règlement des griefs - même si ce n'était qu'au dernier palier - que le grief incluait une allégation mettant en cause la clause 5.01, on peut soutenir que l'employeur a eu l'occasion d'étudier l'allégation et d'y répondre lors de cette procédure et avant que l'affaire ne soit renvoyée à l'arbitrage. En ce sens, on pourrait dire que le problème sous-tendant que la décision *Burchill* cherche à éviter avait été dissipé. Il est possible que le libellé du renvoi à l'arbitrage de la fonctionnaire s'estimant lésée n'ait pas soulevé une dimension inconnue de l'employeur et n'ait pas modifié la manière dont le grief a été défendu. En accordant cette possibilité à la fonctionnaire s'estimant lésée, il me serait impossible de soutenir l'objection de l'employeur à l'égard de la compétence en me fondant uniquement sur *Burchill*.

[42] Un problème fondamental demeure néanmoins. En acceptant que la clause 5.01 de la convention collective aurait pu faire partie du dialogue entre les parties lors de la procédure de règlement des griefs ne change pas la réalité, à savoir que le grief porte essentiellement sur une question de dotation. La fonctionnaire s'estimant lésée n'est pas d'accord avec une décision de l'employeur au sujet du déroulement du processus de dotation et avec le traitement lui ayant été réservé à titre de participante au processus. Certains arguments de la fonctionnaire s'estimant lésée confirment que l'objet fondamental de son grief était et demeure la dotation. Les extraits suivants de ses arguments en témoignent :

[Traduction]

[...]

[...] *Mme Malette conteste le fait que l'employeur ait refusé sa réadmission à un processus de sélection et ne lui a pas donné la possibilité de passer de nouveau un examen dans un délai raisonnable.*

[...]

[...] en l'espèce, nous soumettons que la demande de Mme Malette en vue de sa réadmission au concours a été étudiée et rejetée avant même l'évaluation des conditions d'admission [...]

[...]

[...] En l'espèce, la plainte de Mme Malette concernant le refus de l'ARC de l'admettre de nouveau dans le concours n'est pas reliée à une conduite « dans le cadre du processus de sélection », mais plutôt à une conduite à l'extérieur du processus de sélection (notamment la décision concernant sa réadmission au processus de sélection, après quoi toute plainte serait considérée comme s'inscrivant « dans le cadre du processus de sélection »).

[...]

[43] La fonctionnaire s'estimant lésée prétend qu'en vertu de la clause 5.01 de la convention collective l'employeur est tenu d'exercer ses droits de la direction de manière équitable et raisonnable ou, subsidiairement, d'une manière qui ne soit pas arbitraire, discriminatoire ou teintée de mauvaise foi. Sans déterminer si la clause 5.01 crée effectivement cette obligation, il est clair que les droits de la direction dont l'exercice est en cause constituent des droits en matière de dotation. La fonctionnaire s'estimant lésée souhaite plaider sa cause comme s'il s'agissait d'une question concernant l'interprétation ou l'application de la clause 5.01 afin d'obtenir une mesure corrective relativement au processus de dotation. Selon ses mots, [traduction] « [...] Je veux être admise à nouveau dans le processus de CS-03 ». La fonctionnaire s'estimant lésée prétend que les mesures prises par l'employeur qu'elle conteste ne sont pas reliées à une conduite « dans le cadre du processus de dotation ». Cependant, cette distinction importe peu, à mon avis, lorsqu'il est clair que la nature fondamentale de la réparation que recherche la fonctionnaire s'estimant lésée concerne la dotation. Il est impossible de comprendre les détails du différend sans tenir compte du contexte du déroulement de la procédure de dotation. Par exemple, l'examen écrit que la fonctionnaire s'estimant lésée prétend ne pas avoir pu passer « assez rapidement » était une évaluation dont les résultats devaient servir dans le cadre du processus de sélection. Dans la mesure où l'employeur ait pu avoir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi à l'endroit de la fonctionnaire s'estimant lésée en ce qui concerne l'examen écrit ou autre élément semblable – une possibilité sur laquelle je ne me prononce pas – toute évaluation raisonnable de ces mesures est indissociable du contexte d'un concours mené par l'employeur en vue de doter des postes.

[44] L'alinéa 209(1)a) de la *Loi* ne prévoit pas de recours en matière de dotation. Aussi récemment que la décision dans *Hureau c. Conseil du Trésor (ministère de l'Environnement)*, 2008 CRTFP 47, un arbitre de grief a confirmé au paragraphe 27 que « [...] tout argument ou tout redressement demandé par le fonctionnaire s'estimant lésé qui concerne le processus de dotation sera considéré comme en dehors du champ de [la] compétence [d'un arbitre de grief] ». La décision dans *Hureau* était fondée en partie sur le paragraphe 208(2) de la *Loi* qui est libellé comme suit :

**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.*

La décision *Dhudwal et al* et la décision de la Cour fédérale dans *Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, citées par l'employeur, offrent une solide confirmation que le programme de dotation de l'employeur constitue un « recours administratif de réparation » - le mécanisme de réparation qui s'applique aux différends dont la nature essentielle concerne la dotation. Même si les deux décisions ont été rendues en application de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35, art. 1, elles demeurent pertinentes en vertu de la nouvelle *Loi*, comme en témoigne *Hureau*.

[45] Je conclus que je n'ai pas la compétence pour instruire le grief parce qu'il porte essentiellement sur une question de dotation.

[46] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

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

**IV. Ordonnance**

[47] L'objection de l'employeur contestant la compétence d'un arbitre de grief pour instruire le grief est accueillie.

[48] Le grief est rejeté.

Le 25 novembre 2008.

Traduction de la CRTFP

**Dan Butler,  
arbitre de grief**