

**Date:** 20241126

**Dossiers:** 566-34-46731 et 46732

**Référence:** 2024 CRTESPF 164

*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

**BRADLEY DUPUIS**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**AGENCE DE REVENU DU CANADA**

employeur

Répertorié

*Dupuis c. Agence du revenu du Canada*

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

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

**Pour le fonctionnaire s'estimant lésé :** Sandra Gaballa, représentante

**Pour l'employeur :** Nicholas Gualtieri, directeur, Division des relations de travail

---

Décision rendue sur la base d'arguments écrits  
déposés le 4 avril 2023 et les 1<sup>er</sup>, 15 et 21 mai 2024.  
(Traduction de la CRTESPF)

---

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

---

**I. Introduction**

[1] La présente décision porte uniquement sur les objections préliminaires à la compétence qui découlent de deux griefs que Bradley Dupuis, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), avait déposés contre l'Agence du revenu du Canada (l'« employeur » ou ARC). Les griefs découlaient de la mise en œuvre de la *Politique sur la vaccination contre la COVID-19 de l'Agence du revenu du Canada* (la « Politique »).

[2] La Politique est entrée en vigueur le 8 novembre 2021 et s'appliquait à tous les employés de l'employeur. Elle stipulait que les employés devaient être entièrement vaccinés, à moins qu'une exemption ne leur ait été accordée en raison d'un motif de distinction illicite selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6). Les employés devaient divulguer leur statut vaccinal en fournissant une attestation avant le 26 novembre 2021. Le 23 décembre 2021, le fonctionnaire a contesté l'obligation de fournir cette attestation au motif qu'il s'agissait de renseignements médicaux personnels (le « grief relatif à l'attestation »).

[3] La Politique énonçait en outre que les employés qui refusaient de divulguer leur statut vaccinal à la date limite relative à l'attestation seraient mis en congé administratif non payé jusqu'à ce qu'ils se conforment à la Politique ou qu'ils soient approuvés à l'égard d'une exemption ou d'une mesure d'adaptation. Le fonctionnaire a demandé une mesure d'adaptation pour des motifs religieux. Après qu'elle a été rejetée, il a déposé un deuxième grief le 26 janvier 2022 en vue de contester cette décision (le « grief relatif aux mesures d'adaptation »).

[4] Les griefs ont été renvoyés à l'arbitrage le 16 février 2023. Les griefs relatifs à l'attestation et aux mesures d'adaptation ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi ») et ont donné lieu à la création des dossiers de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») numéros 566-34-46731 et 566-34-46732. Les deux ont allégué une violation de la clause 6.01, qui est la clause qui porte sur les responsabilités de la direction de la convention collective conclue entre l'Agence du revenu du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour le groupe Exécution des

programmes et des services administratifs qui a expiré le 31 octobre 2021 (la « convention collective »). La clause 6.01 a été renouvelée sans modification dans la convention collective qui expire le 31 octobre 2025.

[5] Le grief relatif aux mesures d'adaptation a également été renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)b) et a donné lieu à la création du dossier de la Commission 566-34-46733.

[6] Le 4 avril 2023, l'employeur a soulevé un certain nombre d'objections à la compétence. Il a soutenu que la Commission n'a pas compétence pour entendre le grief relatif à l'attestation pour les motifs suivants :

- la clause 6.01 visait seulement à mettre en évidence les droits résiduels de la direction et ne satisfaisait pas à l'exigence de l'alinéa 209(1)a) de la *Loi* selon laquelle l'application de la clause d'une convention collective doit être « à son égard »;
- la clause 6.01 n'a été soulevée à aucun moment au cours de la procédure de présentation des griefs;
- il est hors délai.

[7] L'employeur a également fait valoir que le grief relatif aux mesures d'adaptation renvoyé en vertu de l'alinéa 209(1)b) devrait être rejeté, car aucune mesure disciplinaire n'a été prise.

[8] Le fonctionnaire a répondu en retirant son renvoi en vertu de l'alinéa 209(1)b) et, par conséquent, le dossier de la Commission 566-34-46733 a été fermé.

[9] Le 15 mai 2024, l'employeur a retiré son objection quant au respect des délais concernant le grief relatif à l'attestation. Il a également informé la Commission qu'il s'opposait à la référence à la clause 6.01 dans le grief relatif aux mesures d'adaptation pour les mêmes motifs que ceux énoncés dans ses objections au grief relatif à l'attestation.

[10] Pour les motifs énoncés dans la présente décision, je conclus que la Commission n'a pas compétence pour entendre le grief relatif à l'attestation; toutefois, le grief relatif aux mesures d'adaptation devrait procéder à l'arbitrage.

## II. Résumé des faits pertinents

### A. Le grief relatif à l'attestation

[11] Le grief relatif à l'attestation énonçait ce qui suit : [traduction] « Je conteste l'exigence de l'employeur de divulguer des renseignements médicaux personnels dans le cadre du mandat de vaccination. »

[12] Le grief a été rejeté à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Toutes les réponses ont indiqué qu'elles avaient été faites après avoir examiné les présentations du grief, les documents lorsqu'ils ont été fournis et les arguments de l'agent négociateur. Le fonctionnaire ne conteste pas le fait que la clause 6.01 n'a pas été mentionnée expressément au cours de la procédure de présentation des griefs.

[13] Dans sa réponse au troisième palier, l'employeur a indiqué ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Je crois comprendre que vous estimez que la Politique porte atteinte, sans justification raisonnable, aux droits garantis à tous les citoyens canadiens en vertu de la législation canadienne sur les droits de la personne. Plus particulièrement, le droit à la sécurité d'une personne, ce qui, à votre avis, signifie que personne ne peut être obligé d'accepter un traitement médical contre son gré, et le droit à l'égalité, ce qui signifie que personne ne peut être soumis à un traitement discriminatoire dans le cadre d'une politique gouvernementale en raison de ses caractéristiques personnelles fondées sur l'un des motifs prévus dans la Charte canadienne des droits et libertés (Charte), ou dans la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP). Étant donné que la Politique constitue une mesure raisonnable pour assurer la santé et la sécurité des employés, elle ne viole pas la Charte ni la LCDP.*

*De plus, l'ARC peut, conformément à son pouvoir conféré par la Loi sur l'Agence du revenu du Canada, déterminer les conditions d'emploi applicables aux employés à l'aide de ses politiques dans la mesure où elles ne contreviennent pas aux dispositions d'une convention collective ou d'une loi fédérale. Je conclus que l'employeur a agi conformément à son pouvoir lorsqu'il a élaboré et a mis en œuvre la Politique.*

[...]

[14] Dans sa réponse au dernier palier, l'employeur a inclus des déclarations au même effet que celles figurant au deuxième paragraphe précité.

[15] Dans son renvoi à l'arbitrage, le fonctionnaire a mentionné la clause 6.01 comme seul motif de son grief en vertu de l'alinéa 209(1)a). Il n'a pas contesté le fait que la Politique n'était pas énoncée dans la convention collective; son renvoi ne comporte non plus rien concernant la communication de renseignements médicaux ou personnels.

## **B. Le grief relatif aux mesures d'adaptation**

[16] Le grief relatif aux mesures d'adaptation énonçait ce qui suit : [traduction] « Je conteste la décision de l'employeur de refuser une mesure d'adaptation pour des motifs religieux concernant la politique sur la vaccination contre la COVID-19. »

[17] L'employeur a rejeté le grief à tous les paliers de la procédure interne de règlement des griefs. De même que pour le grief relatif à l'attestation, aucune mention précise n'a été faite de la clause 6.01 pendant la procédure de présentation des griefs.

[18] Dans sa réponse au premier palier, l'employeur a indiqué ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*De plus, l'ARC a l'obligation d'assurer la santé et la sécurité de ses employés. Dans le contexte d'une pandémie mondiale, il est raisonnable que l'ARC prenne toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger la santé et la sécurité des employés. [...]*

*Cela dit, vous estimez que la Politique porte atteinte, sans justification raisonnable, aux droits garantis à tous les citoyens canadiens en vertu de la Charte canadienne des droits et libertés (Charte). Plus particulièrement, vous avez mentionné les droits de la personne, ce qui, à votre avis, signifie que personne ne peut être obligé d'accepter un traitement médical contre son gré et que personne ne peut être soumis à un traitement discriminatoire dans le cadre d'une politique gouvernementale en raison de ses motifs religieux personnels. Étant donné que la Politique constitue une mesure raisonnable pour assurer la santé et la sécurité des employés, elle ne viole pas la Charte ni la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP).*

*L'ARC peut, conformément à son pouvoir conféré par la Loi sur l'Agence du revenu du Canada, déterminer les conditions d'emploi applicables aux employés à l'aide de ses politiques dans la mesure où elles ne contreviennent pas aux dispositions d'une convention collective ou d'une loi fédérale. Je conclus que l'employeur a agi conformément à son pouvoir lorsqu'il a élaboré et a mis en œuvre la Politique.*

[...]

[19] La réponse au troisième palier faisait écho au même message. La réponse au palier final est demeurée silencieuse sur ces points.

[20] Contrairement au grief relatif à l'attestation, le formulaire de renvoi à l'arbitrage indiquait que le grief relatif aux mesures d'adaptation portait également sur l'interprétation ou l'application de la clause d'élimination de la discrimination (droits de la personne) de la convention collective, en plus de la clause 6.01.

### **III. Résumé de l'argumentation**

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

[21] L'employeur s'est opposé à ce que le fonctionnaire invoque la clause 6.01 pour deux raisons. Chacune de ces raisons est expliquée à son tour dans les paragraphes suivants.

##### **1. L'allégation selon laquelle la clause 6.01 ne satisfait pas à l'exigence de l'alinéa 209(1)a) de la Loi**

[22] L'employeur a soutenu que la clause 6.01, une clause portant sur les droits de la direction, visait seulement à mettre en évidence les droits résiduels de la direction. Il a fait valoir qu'un renvoi fondé sur la clause 6.01 ne satisfait pas à l'exigence de l'alinéa 209(1)a) de la *Loi* selon laquelle un grief doit être lié à « [...] l'interprétation ou l'application, à son égard, de toute disposition d'une convention collective [...] ».

[23] L'employeur a soutenu que la clause 6.01 ne pouvait constituer un motif autonome pour le renvoi à l'arbitrage. Les clauses générales des conventions collectives qui sont censées être des introductions, comme les définitions et les clauses objectives, n'accordent aucun droit substantiel. Selon lui, le même raisonnement devrait s'appliquer à la clause portant sur les responsabilités de la direction, qui ne confère à l'employeur que des droits substantiels.

[24] Il a soutenu que la Commission a compétence sur un grief individuel déposé en vertu de l'alinéa 209(1)a) seulement s'il concerne l'interprétation ou l'application d'une convention collective. Cela pourrait inclure les griefs qui contestent une politique ou une pratique qui n'est pas intégrée dans la convention collective lorsqu'une violation particulière d'une clause d'une convention collective accordant des droits substantiels est alléguée. Toutefois, en ce qui concerne la clause portant sur les responsabilités de la direction, elle n'accordait pas un droit substantiel de contester les actes de l'employeur qui n'ont pas été intégrés dans une clause particulière d'une convention collective ou qui violent une clause particulière d'une convention collective.

[25] De plus, contrairement à d'autres conventions collectives, la convention collective dans le présent cas n'incluait pas l'obligation d'exercer **raisonnablement** les droits de la direction. Par conséquent, la Commission n'a pas compétence pour évaluer le caractère raisonnable de la Politique. Si les parties avaient l'intention de limiter les droits de la direction des employeurs dans la convention collective, elles l'auraient indiqué expressément.

[26] L'employeur a ajouté que, de par ses droits généraux de gérer son milieu de travail, il était en droit d'adopter et de mettre en œuvre unilatéralement des politiques, limité uniquement par la convention collective (voir *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, 2008 CRTFP 84, au par. 54).

[27] Il a affirmé que son pouvoir de gestion découle de son vaste pouvoir conféré par la loi, soit en vertu de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* (L.C. 1999, ch. 17), y compris l'alinéa 30(1)d) qui énonce que « [l']Agence a compétence dans les domaines suivants : la gestion de ses ressources humaines, notamment la détermination de ses conditions d'emploi [...] ».

[28] L'employeur a soutenu que l'article 209 de la *Loi* n'établit pas la compétence autonome pour statuer sur l'application des politiques de l'employeur (voir *Boudreau c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2010 CRTFP 100, aux paragraphes 23 à 34 (confirmée dans 2011 CF 868)). Il a fait valoir que, contrairement à la jurisprudence du secteur privé, dans laquelle les arbitres de différends ont évalué le caractère raisonnable des politiques de l'employeur adoptées unilatéralement, il a exercé son pouvoir de direction prévu par la loi et non prévu par un contrat. Il a déclaré que, puisque les griefs ne font état d'aucune violation d'une clause substantive

de la convention collective, la Commission n'a pas compétence pour examiner ou juger le caractère raisonnable de la Politique au sens large comme l'ont fait les arbitres de différends en matière de droit du travail du secteur privé.

[29] À l'appui, l'employeur a invoqué *Peck c. Parcs Canada*, 2009 CF 686, dans lequel la Cour fédérale a établi une distinction entre les droits de la direction prévus par la loi et ceux retenus par les employeurs du secteur privé dans une convention collective et énoncée au paragraphe 39 comme suit :

*[39] Ces décisions se distinguent toutefois de la présente affaire. Premièrement, elles se rapportent toutes à la jurisprudence arbitrale du secteur privé. Dans aucune de ces décisions, un employeur n'exerçait un pouvoir conféré par la loi pour fixer les conditions d'emploi. Contrairement à la situation d'un employeur privé lié par une convention collective, Parcs Canada peut, dans le cadre de sa fonction de gestion, faire ce que la loi n'interdit pas expressément ou par inférence. Tel que cela a déjà été mentionné, le pouvoir de Parcs Canada en matière de classification est illimité. [...]*

[30] L'employeur a également invoqué *Chamberlain c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2013 CRTFP 115, aux paragraphes 93 à 100; *Wepruk c. Conseil du Trésor (ministère de la Santé)*, 2016 CRTEFP 55, aux paragraphes 32 à 35, citant *Canada (Procureur général) c. Lâm*, 2008 CF 874, au par. 28; *Swan c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 73, au par. 55; *Mackwood c. Conseil national de recherches du Canada*, 2011 CRTFP 24, aux paragraphes 10 à 12.

## **2. L'allégation selon laquelle la référence à la clause 6.01 a modifié la nature essentielle des griefs**

[31] En tant que deuxième motif de son objection, l'employeur a soutenu que les principes décrits dans *Burchill v. Attorney General of Canada*, [1981] 1 F.C. 109 (C.A.), empêchaient le fonctionnaire de changer la nature du grief relatif à l'attestation à l'étape de l'arbitrage. Plus particulièrement, il a fait valoir que, puisque les présentations du grief ne contenaient aucune référence à la clause 6.01, elle ne pouvait pas être invoquée à l'arbitrage.

[32] L'employeur a soutenu que l'essentiel du grief relatif à l'attestation était contraire à l'obligation de l'employeur de divulguer des renseignements médicaux personnels dans le cadre de la Politique.

[33] L'employeur a fait valoir que des arguments concernant une supposée violation de la clause 6.01 n'ont été présentés à aucun moment au cours de la procédure de règlement des griefs. Cette clause n'est apparue que dans le formulaire de renvoi à l'arbitrage, vraisemblablement dans le but de satisfaire à l'exigence de l'alinéa 209(1)a) de la *Loi*.

[34] L'employeur a soutenu qu'il ressortait clairement des réponses au grief que l'employeur avait répondu à un grief qui contestait la Politique relativement à de supposés renseignements personnels qui avaient été demandés et recueillis au sujet du statut vaccinal des employés de l'ARC. Il a soutenu que de toute évidence, la clause 6.01 ne fait pas partie du grief relatif à l'attestation et n'a pas été traitée dans la procédure de règlement des griefs ou dans les réponses connexes.

[35] L'employeur a fait valoir qu'en alléguant une violation de la clause 6.01 à l'étape du renvoi à l'arbitrage, le fonctionnaire l'a pris [traduction] « au dépourvu » en ce sens qu'un nouveau motif concernant le grief relatif à l'attestation avait été soulevé, autre que ceux qui avaient été soulevés au cours de l'ensemble de la procédure de règlement des griefs et de toutes les réponses.

[36] L'employeur a soutenu que le grief relatif à l'attestation devrait être rejeté au motif qu'il ne relève pas de la compétence de la Commission.

[37] L'employeur a demandé que le grief relatif aux mesures d'adaptation soit rejeté au même motif, mais il a ajouté qu'il ne s'opposait pas au renvoi de ce dernier au motif de la clause « Élimination de la discrimination », car elle était énoncée particulièrement dans la convention collective. J'ai déduit de cette déclaration que l'employeur demandait à la Commission de déclarer que le fonctionnaire ne pouvait pas invoquer la clause 6.01 si le grief devait passer à la prochaine étape.

## **B. Pour le fonctionnaire**

[38] Le fonctionnaire ne souscrivait pas aux deux objections préliminaires de l'employeur. Je vais examiner ses arguments à tour de rôle, comme je l'ai fait dans la dernière section.

**1. La réponse à l'allégation selon laquelle la clause 6.01 ne satisfait pas à l'exigence de l'alinéa 209(1)a) de la Loi**

[39] Le fonctionnaire a fait valoir que l'employeur n'avait pas démontré que les griefs ne portaient pas sur l'application d'une disposition de la convention collective à son égard. Il a déclaré que l'allégation de l'employeur selon laquelle la Commission n'a pas compétence pour évaluer ses actes en ce qui concerne le caractère raisonnable n'est pas appuyée par la loi.

[40] Le fonctionnaire a soutenu que le fait que les droits de la direction des employeurs du secteur public fédéral leur sont conférés par la loi ne signifie pas qu'ils ne peuvent être soumis à l'examen de la Commission d'une manière comparable aux arbitrages du secteur privé. Il a soutenu que la décision de la Cour fédérale dans *Peck*, citée par l'employeur, ne constitue pas un précédent applicable en ce qui concerne la compétence de la Commission en vertu de la *Loi* ou la question de l'interaction entre une convention collective et les droits de la direction découlant de la loi. Il s'agissait plutôt d'un grief de classification qui a fait l'objet d'un contrôle judiciaire et qui ne se rapportait pas à une convention collective.

[41] Le fonctionnaire a invoqué *Association des juristes de justice c. Canada (Procureur général)*, 2017 CSC 55 (« *Association des juristes de justice 2017* »), dans laquelle la Cour suprême a traité particulièrement de la question des droits de la direction comme suit :

[...]

[18] Dans les milieux de travail syndiqués, les arbitres en droit du travail reconnaissent le droit résiduel de la direction d'imposer unilatéralement des politiques et des règles en milieu de travail qui n'entrent pas en conflit avec les dispositions de la convention collective (*D. J. M. Brown et D. M. Beatty, avec le concours de c. E. Deacon, Canadian Labour Arbitration (4<sup>e</sup> éd. (feuilles mobiles))*, vol. 1, sujet 4:1520). Souvent, ce pouvoir résiduel est expressément reconnu dans une clause dite des droits de la direction. Le paragraphe 5.01 de la convention collective constitue une telle clause, puisqu'il réserve à l'employeur le droit d'exercer tous les pouvoirs de la direction que celui-ci n'a pas, « d'une façon précise, fait diminuer, déléguer ou modifier » par la convention collective.

[19] En ce qui concerne les employeurs du gouvernement fédéral, bon nombre de ces droits résiduels de la direction sont prévus par la loi. [...]

[...]

[42] Le fonctionnaire a soutenu que le droit de la direction résiduel d'imposer unilatéralement des règles en milieu de travail n'est pas illimité. Ces droits doivent être exercés raisonnablement et ils doivent être compatibles avec la convention collective. À l'appui de cet argument, il a fait référence à *Association des juristes de justice c. Conseil du Trésor*, 2018 CRTESPF 38, dans laquelle la Commission est parvenue à une conclusion semblable, comme suit :

[...]

*194 Les droits de la direction dans la fonction publique fédérale sont enchâssés aux articles 7 et 11.1 de la LGFP et aux articles 6 et 7 de la Loi et ils confèrent à l'employeur un vaste pouvoir pour organiser la fonction publique, pour affecter les ressources et pour attribuer les fonctions. La clause 5.01 de la convention collective constitue une reconnaissance que l'employeur conserve tous les droits, pouvoirs et l'autorité qui lui sont conférés dans la mesure où ils ne sont pas modifiés particulièrement par la convention collective.*

*195 Toutefois, l'exercice unilatéral de l'employeur de ses droits de la direction n'est pas absolu. Même si l'employeur a soutenu en l'espèce que la décision KVP Co. n'était pas pertinente, je ne suis pas du même avis. Tel que la Cour suprême du Canada l'a indiqué récemment dans Association des juristes de justice c. Canada (Procureur général), 2017 CSC 55, au paragraphe 20, qui concernait les mêmes parties et la même disposition de la convention collective que les présents griefs de principe, KVP Co. est interprétée depuis longtemps comme exigeant que les employeurs exercent leurs droits de la direction de manière raisonnable et conforme aux conventions collectives.*

[...]

[43] Le fonctionnaire a fait valoir que, manifestement, l'employeur devait exercer raisonnablement ses droits de manière raisonnable, selon la jurisprudence applicable, surtout étant donné la similitude entre la clause 6.01 dans le présent cas et la clause 5.01, telle qu'elle est mentionnée dans les cas que je viens de citer.

[44] De plus, le fonctionnaire a soutenu que la décision de la Cour fédérale dans *Boudreau* n'était pas la proposition de l'employeur selon laquelle la Commission n'a pas compétence pour interpréter les politiques de l'employeur. Au contraire, selon le fondement de cette décision, le grief ne pouvait être accueilli, car sa nature avait changé. Le fonctionnaire a soutenu que l'évaluation du caractère raisonnable des actes de l'employeur relève directement de la compétence de la Commission.

[45] Le fonctionnaire a fait valoir que l'argument de l'employeur selon lequel la clause 6.01 ne conférait pas de droits substantiels était également dépourvu de fondement. Il a affirmé que les décisions de la Commission dans *Wepruk*, *Swan* et *Mackwood* se distinguent toutes par les faits, puisqu'elles portent sur des clauses énonçant le but et l'objet des conventions collectives applicables. De plus, l'employeur n'a pas démontré que la clause 6.01 était générale ou purement consultative au sens de la décision de la Commission dans *Payne*.

[46] Le fonctionnaire a également invoqué *Brown et Beatty, Canadian Labour Arbitration*, 4<sup>e</sup> éd., au sujet 4:1520; *Lumber & Sawmill Workers' Union, Local 2537 v. KVP Co. Ltd.*, [1965] O.L.A.A. No. 2 (QL) (« KVP »); et *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée.*, 2013 CSC 34, au par. 24.

## **2. Réponse à l'allégation selon laquelle la référence à la clause 6.01 a modifié la nature essentielle des griefs**

[47] Le fonctionnaire a soutenu que l'employeur n'avait pas démontré que la nature des griefs avait changé ou qu'il ignorait la nature des griefs.

[48] Il a fait valoir qu'à aucun moment l'employeur n'a soulevé de préoccupations quant au fait qu'il ne connaissait pas les véritables différends. Selon lui, les réponses de l'employeur ont démontré que la question du caractère raisonnable des actes de la direction avait été soulevée au cours de la procédure de règlement des griefs et qu'il avait été en mesure de répondre en conséquence. Il a soutenu que la décision de la Cour d'appel fédérale dans *Burchill* n'empêche pas de traiter de quelque chose qui relevait clairement de la portée du grief.

[49] Le fonctionnaire a invoqué *McMullen c. Agence du revenu du Canada*, 2013 CRTFP 64, dans laquelle l'arbitre de grief Olsen a rejeté une objection préliminaire fondée sur le principe énoncé dans *Burchill*, écrivant comme suit :

[...]

*113 Compte tenu de la preuve, je conclus que la plainte originale et son renouvellement ultérieur en tant que grief ont soulevé la question de mesure disciplinaire déguisée, et que le renvoi à l'arbitrage ne constituait pas une tentative de présenter à l'arbitrage un nouveau grief ou un grief différent, ni de transformer le grief présenté en un grief contre une mesure disciplinaire. Les allégations et les arguments avancés par la*

*fonctionnaire n'ont aucunement pris l'employeur au dépourvu. En effet, la fonctionnaire avait déjà soulevé ces questions et allégations depuis longtemps, et les parties avaient débattu de toute la situation au cours de l'enquête et lors de la procédure de règlement des griefs. À mon avis, le grief dans son contexte allègue une mesure disciplinaire déguisée, et le renvoi à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)b ne va pas à l'encontre du principe établi dans Burchill.*

[...]

[50] Le fonctionnaire a soutenu que la nature des griefs n'avait pas changé et que l'employeur n'avait en aucune façon été « pris au dépourvu » par les arguments sur le caractère raisonnable de ses actes. Il a déclaré que, manifestement, l'employeur était au courant de ces allégations avant que les renvois ne soient faits en vertu de l'alinéa 209(1)a de la *Loi*.

[51] Le fonctionnaire a affirmé que *Payne* se distingue clairement des faits de ce cas, car elle portait sur une disposition relative à la santé et à la sécurité d'une convention collective que la Commission a jugé être purement consultative.

[52] Enfin, le fonctionnaire a fait valoir que l'essence du grief relatif à l'attestation était l'allégation selon laquelle l'application de la Politique par l'employeur à son égard était déraisonnable. Il a soutenu que, malgré l'absence d'une mention particulière de la clause 6.01, il était évident que l'employeur avait également compris qu'il en était ainsi. Il a invoqué les réponses au grief, dans lesquelles l'employeur a défendu son application de la Politique au fonctionnaire comme étant [traduction] « raisonnable ».

#### **IV. Analyse et motifs**

[53] Deux principales objections à la compétence doivent être déterminées. J'examinerai chacune de ces objections séparément.

##### **A. Le fonctionnaire peut-il renvoyer un grief individuel à l'arbitrage en se fondant uniquement sur la clause 6.01?**

[54] Cette première question concerne la question de savoir si la clause 6.01, une clause qui porte sur les droits de la direction, peut être utilisée comme motif autonome pour renvoyer un grief individuel à l'arbitrage.

[55] La clause 6.01 dispose que « **[s]auf dans les limites indiquées**, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans le secteur fédéral [je mets en évidence] ».

[56] La *Loi* confère aux employés des droits généraux de déposer des griefs individuels (art. 208). Toutefois, les mêmes droits généraux ne s'appliquent pas à l'arbitrage. En fait, seul un sous-ensemble d'entre eux peut être renvoyé à la Commission. Dans le présent cas, pour que les griefs soient renvoyés à l'arbitrage, ils doivent être liés à « [...] l'interprétation ou l'application, à son égard, de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale [...] » (voir l'alinéa 209(1)a)). Sinon, je n'ai donc pas compétence pour les entendre.

[57] L'employeur soutient que la clause 6.01 ne satisfait pas aux exigences de l'alinéa 209(1)a). J'examinerai cette objection à chacun des griefs séparément, car les faits sous-jacents diffèrent pour chacun d'eux.

### 1. Le grief relatif à l'attestation

[58] Le grief relatif à l'attestation conteste l'exigence de la Politique de l'employeur de fournir des attestations de vaccination, ce que le fonctionnaire considère comme des renseignements médicaux privés. La seule clause invoquée dans le renvoi du grief est la clause 6.01 – la clause sur les responsabilités de la direction. Aucune autre clause n'est mentionnée ou n'est alléguée s'appliquer.

[59] Le fonctionnaire fait valoir que l'employeur a l'obligation d'agir raisonnablement dans l'exercice de ses droits de la direction en vertu de la clause 6.01. De plus, il soutient que j'ai compétence pour examiner le caractère raisonnable des actes de l'employeur, même si la convention collective est silencieuse à l'égard de ces questions.

[60] À l'appui de sa position, le fonctionnaire a invoqué la décision de la Cour suprême du Canada dans *Association des juristes de justice 2017*. Dans ce cas, l'employeur avait cherché à imposer une politique de quarts de garde obligatoires, soit un sujet qui n'était pas visé par la convention collective. À l'instar du présent cas, l'Association des juristes de justice a soutenu que les droits résiduels de la direction mentionnés dans sa convention collective n'étaient pas absolus et qu'ils devaient être exercés de manière raisonnable. La clause relative aux droits de la direction dans ce cas se lisait comme suit :

[...]

[9] [...]

*L'Association reconnaît que l'Employeur retient toutes les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, fait diminuer, déléguer ou modifier par la présente convention.*

[...]

[61] Toutefois, comme l'a fait remarquer la Cour suprême, ces droits de gestion n'étaient pas absolus. En vertu de la clause 5.02 de cette convention collective, l'employeur devait « agi[r] raisonnablement, équitablement et de bonne foi » dans l'administration de cette convention collective.

[62] Dans sa décision, la Cour suprême a examiné l'interaction entre la clause relative aux droits de la direction et la clause 5.02 de la convention collective dans ce cas. Elle a formulé les observations suivantes, qui sont pertinentes au présent cas :

[...]

#### **IV. Analyse**

A. La directive porte-t-elle atteinte au par. 5.02 de la convention collective?

##### **(1) Droits résiduels de la direction**

[17] *Le contrôle judiciaire des décisions rendues par les arbitres de grief est assujéti à la norme de la décision raisonnable (Commission scolaire de Laval c. Syndicat de l'enseignement de la région de Laval, 2016 CSC 8, [2016] 1 R.C.S. 29, par. 32-33). La question en litige en l'espèce concerne l'interprétation d'une clause de convention collective portant sur les droits de la direction, ce qui est manifestement une matière à l'égard de laquelle les arbitres en droit du travail ont droit à la déférence (Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée, 2013 CSC 34, [2013] 2 R.C.S. 458, par. 7).*

[18] *Dans les milieux de travail syndiqués, les arbitres en droit du travail reconnaissent le droit résiduel de la direction d'imposer unilatéralement des politiques et des règles en milieu de travail qui n'entrent pas en conflit avec les dispositions de la convention collective (D. J. M. Brown et D. M. Beatty, avec le concours de C. E. Deacon, Canadian Labour Arbitration (4<sup>e</sup> éd. (feuilles mobiles)), vol. 1, sujet 4:1520). Souvent, ce pouvoir résiduel est expressément reconnu dans une clause dite des droits de la direction. Le paragraphe 5.01 de la convention collective constitue une telle clause, puisqu'il réserve à l'employeur le droit d'exercer tous les pouvoirs de la direction que celui-ci n'a pas, « d'une façon*

*précise, fait diminuer, déléguer ou modifier » par la convention collective.*

*[19] En ce qui concerne les employeurs du gouvernement fédéral, bon nombre de ces droits résiduels de la direction sont prévus par la loi. En vertu des art. 7 et 11.1 de la Loi sur la gestion des finances publiques, L.R.C. 1985, c. F-11, le Conseil du Trésor est autorisé à exercer un certain nombre de pouvoirs différents dans le cadre de ses attributions en matière de gestion des ressources humaines. Il peut notamment : assurer la répartition des effectifs et leur bonne utilisation (al. 11.1(1)a)); déterminer et réglementer les traitements des employés, leurs horaires et leurs congés, ainsi que les questions connexes (al. 11.1(1)c)); régir toute autre question lorsque cela est nécessaire à la bonne gestion des ressources humaines (al. 11.1(1)j)).*

*[20] Cela dit, le droit résiduel de la direction d'imposer unilatéralement des règles en milieu de travail n'est pas illimité. Les droits de la direction doivent être exercés raisonnablement et conformément à la convention collective (Brown et Beatty, sujet 4:1520; Re Lumber & Sawmill Workers' Union, Local 2537, and KVP Co. (1965), 16 L.A.C. 73 (Ont.); Irving, par. 24).*

*[21] Le paragraphe 5.02 de la convention collective limite lui aussi la faculté de la direction d'exercer ces droits, car il prévoit que l'employeur doit « agi[r] raisonnablement, équitablement et de bonne foi » dans l'administration de la convention collective. Toute politique unilatéralement imposée en milieu de travail doit respecter ces limites.*

*[22] La question soulevée devant l'arbitre était de savoir si la directive sur la garde représentait un exercice raisonnable et équitable des droits de la direction. La bonne foi de l'employeur n'est pas en cause.*

*[...]*

[63] Il est important de souligner que cette analyse a répondu à la question de savoir si la politique contestée contrevient à la clause 5.02 de la convention collective, qui, comme il vient d'être mentionné, imposait à l'employeur l'obligation d'agir raisonnablement. Il n'existe aucune clause de ce genre dans le présent cas.

[64] Pour étayer son analyse, la Cour suprême a cité deux décisions : KVP et *Pâtes & Papier Irving, Ltée*. Je crois qu'un examen plus approfondi des deux décisions est utile.

[65] Dans KVP, le fonctionnaire s'estimant lésé a été licencié pour avoir violé une politique de l'entreprise imposée unilatéralement sur les ordonnances de saisie-arrêt. La convention collective en question ne comportait aucune clause sur les droits de la direction. Toutefois, elle contenait une clause prévoyant un délai pour la présentation

des griefs [traduction] « [...] découlant d'une allégation d'un employé selon laquelle son congédiement ou sa suspension par l'entreprise était injuste ou contraire aux modalités de la convention ». Le conseil d'arbitrage a conclu que cette clause (appelée la « clause 8.08 ») précisait très clairement qu'il était investi du pouvoir de [traduction] « réexaminer l'acte de l'entreprise consistant à congédier le fonctionnaire s'estimant lésé ou de déterminer si le congédiement était ou non injuste ou contraire aux modalités de la convention collective ou injuste selon toutes les circonstances » (au par. 13).

[66] Ce point a été réitéré une fois de plus au paragraphe 41, lorsque le conseil d'arbitrage a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

*41 Pour les motifs énoncés sous la rubrique « Effet de l'absence d'une clause relative aux droits de la direction », je suis d'avis que les dispositions de la clause 8.08 de la convention collective confèrent manifestement au conseil la compétence de déterminer si le congédiement du fonctionnaire le 24 juin 1964, était ou non injuste ou contraire aux modalités de la convention collective ou injuste selon toutes les circonstances.*

[67] Le conseil d'arbitrage a en outre déclaré que ce cas pouvait se distinguer des autres décisions antérieures, qu'il a citées, dans lesquelles les arbitres de différends avaient décliné compétence en raison du silence des conventions collectives respectives quant à l'objet des griefs et ne conférant donc aucune compétence aux fins de l'intervention arbitrale (voir les paragraphes 14 et 15).

[68] J'ai choisi de mettre en évidence ces faits pour souligner que le conseil d'arbitrage dans *KVP* s'est d'abord assuré qu'il avait compétence pour intervenir en fonction du libellé de la convention collective. Ce n'est qu'après avoir déterminé qu'il avait compétence qu'il a procédé à l'examen de la jurisprudence pour l'aider à décider si la règle imposée unilatéralement par l'entreprise était injuste ou contraire aux modalités de la convention collective. C'est dans ce contexte que le conseil d'arbitrage a déclaré que les règles imposées unilatéralement doivent être compatibles avec la convention collective et être appliquées raisonnablement.

[69] En comparant cette décision au présent cas, la convention collective ne me confère pas la compétence pour examiner les actes de l'employeur afin de déterminer

s'ils étaient [traduction] « injustes ». En fait, la convention collective ne comporte aucun libellé qui [traduction] « confère[raient] à ce conseil la compétence », comme il a été conclu dans *KVP*, pour examiner le caractère raisonnable des actes de l'employeur.

[70] Passons maintenant à *Pâtes & Papier Irving, Ltée.*, qui portait sur l'instauration unilatérale d'une politique de l'entreprise qui imposait des tests aléatoires de dépistage d'alcool aux employés occupant des postes à risque. Dans ce cas, l'auteur du grief a contesté le droit de son employeur de le faire au motif qu'il avait violé ses droits à la vie privée. La Cour suprême a formulé les observations suivantes, qui sont pertinentes au présent cas :

[...]

[22] *En milieu de travail syndiqué, l'employeur qui impose unilatéralement des règles et des politiques ne peut pas [TRADUCTION] « adopter des règles déraisonnables pour ensuite punir les employés qui les violent »* (Re United Steelworkers, Local 4487 & John Inglis Co. Ltd. (1957), 7 L.A.C. 240 (Laskin), p. 247; voir également Re United Brewery Workers, Local 232, & Carling Breweries Ltd. (1959), 10 L.A.C. 25 (Cross)).

[23] *Cette contrainte découle du fait qu'un employeur ne peut congédier un employé ni lui imposer de sanctions disciplinaires que pour un « motif valable » ou un « motif raisonnable » — une protection essentielle pour les employés. **Partant, les règles adoptées par l'employeur en matière disciplinaire sont assujetties à l'exigence du motif raisonnable*** (Re Public Utilities Commission of the Borough of Scarborough and International Brotherhood of Electrical Workers, Local 636 (1974), 5 L.A.C. (2d) 285 (Rayner), p. 288-289; voir également United Electrical, Radio, and Machine Workers of America, Local 524, in re Canadian General Electric Co. Ltd. (Peterborough) (1951), 2 L.A.C. 688 (Laskin), p. 690; Re Hamilton Street Railway Co. and Amalgamated Transit Union, Division 107 (1977), 16 L.A.C. (2d) 402 (Burkett), par. 9-10; Ronald M. Snyder, *Collective Agreement Arbitration in Canada* (4<sup>e</sup> éd. 2009), par. 10.1 et 10.96).

[24] *L'étendue du pouvoir de la direction d'imposer unilatéralement des règles au titre de la convention collective est expliquée de manière convaincante dans l'affaire Re Lumber & Sawmill Workers' Union, Local 2537, and KVP Co. (1965), 16 L.A.C. 73 (Robinson). L'élément central du « critère énoncé dans KVP », que les arbitres appliquent traditionnellement, veut que la règle ou la politique imposée unilatéralement par l'employeur, à laquelle le syndicat n'a pas donné son aval par la suite, soit conforme à la convention collective et raisonnable* (Donald J. M. Brown et David M. Beatty, *Canadian Labour Arbitration* (4<sup>e</sup> éd. (feuilles mobiles)), vol. 1, sujet 4:1520).

[25] Le critère énoncé dans *KVP* a également été appliqué par les tribunaux judiciaires. En appel, le juge Tarnopolsky a été le premier à l'adopter, *Metropolitan Toronto (Municipality) c. C.U.P.E. (1990)*, 74 O.R. (2d) 239 (C.A.), autorisation de pourvoi refusée, [1990] 2 R.C.S. ix. Dans cette affaire, il a conclu que [TRADUCTION] « le poids de cette jurisprudence arbitrale et du bon sens » étayent le principe selon lequel « toutes les règles d'une société emportant des sanctions disciplinaires doivent être raisonnables » (p. 257-258 (en italique dans l'original)). Autrement dit :

[TRADUCTION] **L'employeur ne peut, dans l'exercice de ses fonctions de direction, adopter des règles déraisonnables et imposer ensuite des sanctions disciplinaires aux employés qui ne les respectent pas.** De telles mesures disciplinaires ne découleraient tout simplement pas d'un motif raisonnable. Permettre pareil procédé équivaldrait à pervertir la clause du motif raisonnable. [p. 257]

[26] Par la suite, d'autres cours d'appel ont souscrit à la notion que les règles adoptées unilatéralement par la direction dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire dont elle jouit au titre de la convention collective doivent être non seulement conformes à cette dernière, mais également raisonnables dès lors que le manquement emporte une sanction disciplinaire (*Charlottetown (City) c. Charlottetown Police Association (1997)*, 151 Nfld. & P.E.I.R. 69 (C.S.Î.-P.-É. (Div. app.)), par. 17; voir également *N.A.P.E. c. Western Avalon Roman Catholic School Board*, 2000 NFCA 39, 190 D.L.R. (4th) 146, par. 34; *St. James-Assiniboia Teachers' Assn. No. 2 c. St. James-Assiniboia School Division No. 2*, 2002 MBCA 158, 222 D.L.R. (4th) 636, par. 19-28).

[...]

[Je mets en évidence]

[71] La décision *Pâtes & Papier Irving, Ltée.* sert à confirmer que les règles édictées par un employeur en tant que mécanisme de discipline doivent satisfaire à l'exigence d'un motif raisonnable. Il n'est pas ainsi dans le présent cas, car le fonctionnaire n'a allégué aucune mesure disciplinaire.

[72] En ce qui concerne *KVP* et *Association des juristes de justice 2017*, aucune de ces décisions ne confirme la proposition selon laquelle la clause relative aux droits de la direction en soi confère à un arbitre de grief la compétence d'examiner le caractère raisonnable des politiques de l'employeur imposées unilatéralement. Au contraire, dans les deux cas, la compétence était établie dans ces conventions collectives au-delà de la clause relative aux droits de la direction (ou malgré son absence dans *KVP*), ce qui a permis une intervention arbitrale.

[73] Selon le fond du grief relatif à l'attestation, comme l'a défini le fonctionnaire, l'application de la Politique par l'employeur à son égard (c.-à-d. l'exigence de fournir une attestation de vaccination) était déraisonnable. L'obligation de fournir ces renseignements ou tout renseignement médical n'est pas énoncée dans la convention collective. Cette affaire concerne uniquement l'exercice des droits de la direction de l'employeur.

[74] Comme je l'ai déjà indiqué, en ce qui concerne le présent grief, la convention collective ne comporte aucun libellé qui [traduction] « confère[raient] à ce conseil la compétence » d'examiner le caractère raisonnable des actes de l'employeur.

[75] Par conséquent, ni le libellé de la convention collective ni la jurisprudence n'étaient l'argument du fonctionnaire selon lequel j'ai compétence pour examiner l'acte de l'employeur aux fins de son caractère raisonnable.

[76] De plus, je crois que la position du fonctionnaire n'est pas étayée dans le cadre législatif applicable.

[77] La Commission est un tribunal quasi judiciaire établi par la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365). L'article 19 de cette loi prévoit que, « [l]a Commission exerce les attributions que lui confère la présente loi ou toute autre loi fédérale ». Par conséquent, ma compétence commence et se termine dans ces paramètres.

[78] L'article 12 de la *Loi* confère à la Commission le pouvoir d'appliquer cette loi. L'article 13 stipule que la Commission doit offrir des services d'arbitrage aux fins des renvois des griefs à l'arbitrage au titre de la partie 2 de la *Loi*, ce qui comprend les griefs individuels.

[79] Comme je l'ai déjà mentionné, malgré le droit général de déposer des griefs individuels, seulement ceux qui sont expressément énumérés à l'article 209 de la *Loi* peuvent être renvoyés à l'arbitrage. Le fait de souscrire à la position du fonctionnaire rendrait l'alinéa 209(1)a) de la *Loi* dénué de sens, car il conférerait à la Commission le pouvoir d'examiner **toutes** les décisions de l'employeur en ce qui a trait au caractère raisonnable, peu importe si l'objet de l'affaire relevait ou non de la portée de la convention collective, qui, de toute évidence, n'était pas l'intention du législateur.

[80] Pour ces motifs, cette partie de l'objection de l'employeur est accueillie, car je conclus que je n'ai pas compétence pour examiner l'exercice des droits de la direction de l'employeur en vertu de la clause 6.01.

[81] Étant donné que le fonctionnaire n'a allégué aucune autre violation de la convention collective, le grief relatif à l'attestation est rejeté.

## **2. Le grief relatif aux mesures d'adaptation**

[82] Le grief relatif aux mesures d'adaptation était fondé sur la clause sur l'élimination de la discrimination (droits de la personne) (clause 19.01) de la convention collective, en plus de la clause 6.01.

[83] L'employeur ne conteste pas que le grief relatif aux mesures d'adaptation a été dûment renvoyé à l'arbitrage en vertu de la clause 19.01. Toutefois, il conteste effectivement son renvoi à l'arbitrage en vertu de la clause 6.01, en affirmant simplement qu'il s'agit de la même raison que celle énoncée dans son objection au grief relatif à l'attestation. Toutefois, l'employeur ne traite pas de la différence importante entre les deux griefs; particulièrement, le grief relatif à l'attestation est fondé uniquement sur la clause 6.01, alors que le grief relatif aux mesures d'adaptation invoque également la clause 19.01.

[84] Il convient de réitérer le libellé de la clause 6.01. Il prévoit ce qui suit : « Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans le secteur fédéral. »

[85] En faisant référence à la clause d'élimination de la discrimination (clause 19.01), le fonctionnaire a indiqué la clause qui limite la clause relative aux droits de la direction, c'est-à-dire « sauf dans les limites indiquées », dans la convention collective. Le grief satisfait donc à l'exigence de l'alinéa 209(1)a) de la *Loi* selon laquelle l'affaire porte sur « [...] l'interprétation ou l'application, à son égard, de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale [...] ».

[86] Pour ces motifs, je conclus que cette partie de l'objection préliminaire de l'employeur concernant le grief relatif aux mesures d'adaptation n'est pas fondée.

**B. La référence à la clause 6.01 dans les renvois de griefs a-t-elle changé leur nature?**

[87] La deuxième objection soulevée par l'employeur porte sur la question de savoir si la référence à la clause 6.01 dans les renvois de grief a changé la nature des griefs de sorte qu'elle ne peut être invoquée à l'étape de l'arbitrage de la procédure de règlement des griefs.

**1. Le grief relatif à l'attestation**

[88] Comme j'ai conclu que je n'ai pas compétence pour entendre le grief relatif à l'attestation, il n'est pas nécessaire de traiter de l'autre objection relative à la compétence de l'employeur concernant ce grief.

**2. Le grief relatif aux mesures d'adaptation**

[89] L'employeur invoque *Burchill* et soutient que le fonctionnaire ne peut pas chercher à invoquer la clause 6.01 à l'arbitrage puisqu'elle n'a pas été soulevée au cours de la procédure de règlement des griefs. Essentiellement, il fait valoir que le fonctionnaire a changé la nature du grief de telle sorte qu'il est devenu un nouveau grief qui a été présenté à la Commission pour décision.

[90] Le fonctionnaire reconnaît qu'il n'a pas fait expressément référence à la clause 6.01 au cours de la procédure de présentation des griefs. Toutefois, il soutient que la nature réelle du grief n'a pas changé, puisque le caractère raisonnable des actes de l'employeur a toujours été en litige.

[91] J'ai examiné la jurisprudence présentée par les parties et j'estime que la déclaration faite dans la décision *Boudreau* de la Cour fédérale, aux paragraphes 19 et 20, est utile. Ces paragraphes prévoient ce qui suit :

*[19] La Cour est d'avis que les règles en matière d'équité procédurale dictent qu'un employeur ne devrait pas avoir à se défendre en arbitrage sur des questions dont la caractérisation est très différente de celle en litige au cours de la procédure de règlement de grief. Il ne s'agit pas d'une simple formalité, mais d'un aspect fondamental au bon fonctionnement du système de règlement des différends en matière de conflits de travail au sein de l'administration publique fédérale. Voir l'affaire Burchill, précitée, au par. 5, Canada (Conseil du Trésor) c. Rinaldi, [1997] A.C.F. n° 225 (CF 1<sup>re</sup> inst.), au paragraphe 28, et Shofield c. Canada (Procureur général), [2004] A.C.F. n° 784, 2004 CF 622, cité avec approbation et analysé par la Cour d'appel fédérale dans*

*l'affaire Shneidman c. Canada (Agence des douanes et du revenu), 2007 CAF 192, aux par. 26 à 28.*

*[20] La Cour a déjà souligné qu'il existe une ligne de démarcation très nette entre les affaires qui peuvent être soumises à l'arbitrage et celles qui ne peuvent l'être sous le régime de la Loi (les articles 208 et 209). En conséquence, les décisions judiciaires portant sur des griefs présentés sous le régime d'autres lois fédérales ou provinciales régissant les relations de travail doivent être abordées avec beaucoup de circonspection, puisqu'il est possible dans ces cas que l'étendue des questions susceptibles d'être renvoyées à l'arbitrage soit plus large. Cela dit, il n'est pas contesté que les Politiques sur le harcèlement ne font pas partie de la convention collective. Dans ce cadre, compte tenu de la différence de traitement réservée aux affaires susceptibles d'être renvoyées ou non à l'arbitrage sous le régime de l'article 209 de la Loi, il appert qu'un élément essentiel de ce système repose sur l'interdiction faite aux fonctionnaires de modifier la nature de leurs griefs durant leur processus de règlement ou à l'occasion de leur renvoi à l'arbitrage. Autrement, les fonctionnaires dont le grief porte sur un objet non susceptible d'être soumis à l'arbitrage sous le régime de l'article 209 de la Loi le modifieraient de façon à ce que l'arbitre acquière la compétence pour en disposer.*

[92] Comme l'a déclaré la Cour fédérale dans *Boudreau*, un fonctionnaire s'estimant lésé ne peut pas modifier son grief lorsqu'il est renvoyé à l'arbitrage. Toutefois, il peut et doit préciser ce que signifient leurs déclarations du grief au cours de la procédure interne de présentation de griefs. Il s'agit de l'objectif de cette procédure. Elle permet de s'assurer que l'employeur comprend ce qui est contesté et qu'il a la possibilité de répondre.

[93] Dans le présent cas, le libellé du grief prévoit ce qui suit : [traduction] « Je conteste la décision de l'employeur de refuser une mesure d'adaptation pour des motifs religieux concernant la politique sur la vaccination contre la COVID-19. »

[94] Je fais remarquer que le libellé du grief ne mentionne pas expressément la clause 19.01 - la clause d'élimination de la discrimination. Il n'en est pas fait mention non plus dans les réponses au grief. Pourtant, l'employeur ne conteste pas la pertinence du renvoi du grief à l'arbitrage en vertu de cette clause.

[95] Le fonctionnaire soutient que l'employeur savait qu'il contestait le caractère raisonnable des actes de l'employeur, tout comme il savait qu'il contestait la clause d'élimination de la discrimination de la convention collective. Il invoque le libellé des réponses au grief de l'employeur à l'appui de cette affirmation.

[96] Les réponses au grief au premier et au troisième paliers indiquent que l'employeur comprenait que la position du fonctionnaire était que [traduction] « [...] la *Politique* porte atteinte, sans justification raisonnable, aux droits garantis à tous les citoyens canadiens en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés (Charte)* [...] ». Les réponses ont ajouté que la *Politique* constituait une mesure raisonnable et que l'employeur avait le pouvoir de déterminer les conditions d'emploi à l'aide de politiques [traduction] « [...] dans la mesure où elles ne contreviennent pas aux dispositions d'une convention collective [...] ». D'après ces déclarations, je conclus que l'employeur comprenait que le caractère raisonnable de sa *Politique* était en litige et a invoqué ses droits de la direction pour justifier ses actes.

[97] Par conséquent, je conclus que la question relative à l'utilisation par l'employeur de ses droits de la direction était manifestement en jeu et que, par conséquent, la référence à la clause 6.01 dans le renvoi à l'arbitrage n'a pas changé l'essence du grief.

[98] De plus, au paragraphe 241(1) de la *Loi*, le législateur a expressément prévu qu'un vice de forme ou qu'une irrégularité technique n'invalide pas un grief.

[99] Pour ces motifs, je rejette l'objection préliminaire de l'employeur qui est fondée sur le fait que le fonctionnaire a changé l'essence du grief.

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

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

## **V. Ordonnance**

[101] Les objections relatives à la compétence de l'employeur à l'égard du grief relatif à l'attestation (dossier de la Commission 566-34-46731) sont accueillies en partie.

[102] Le grief relatif à l'attestation (dossier de la Commission 566-34-46731) est rejeté.

[103] Les objections relatives à la compétence de l'employeur à l'égard du grief relatif aux mesures d'adaptation (dossier de la Commission 566-34-46732) sont rejetées.

[104] Le grief relatif aux mesures d'adaptation (dossier de la Commission 566-34-46732) sera envoyé au greffe de la Commission pour être mis au calendrier selon la pratique normale.

Le 26 novembre 2024.

Traduction de la CRTESPF

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