

Date : 20241206

Dossier : 561-23-50039

Référence : 2024 CRTE SPF 169

*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

SHEILA CATAHAN NILES

plaignante

et

INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

défendeur

et

BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES

partie intéressée

Répertorié

Catahan Niles c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Affaire concernant une plainte présentée en vertu de l'article 190 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

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

Pour la plaignante : Elle-même

Pour le défendeur : Tony Micallef-Jones, avocat

Décision rendue sur la base d'arguments écrits,
déposés le 26 juillet, le 14 août, et les 6, 13, et 19 septembre, 2024.

(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Aperçu

[1] Le 18 octobre 2021, le Bureau du surintendant des institutions financières (le « BSIF ») a mis en œuvre la *Politique sur la vaccination contre la COVID-19*. Cette politique obligeait les employés à être vaccinés contre la COVID-19 à moins d'avoir obtenu une exemption, sans quoi ils étaient mis en congé sans solde. Sheila Catahan Niles (la « plaignante ») n'était pas vaccinée. Elle a demandé à être exemptée de cette politique, mais sa demande a été refusée. Elle a été mise en congé sans solde du 20 janvier au 20 juin 2022, date à laquelle le BSIF a suspendu l'application de la politique. Elle a déposé un grief. L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'« IPFPC ») a représenté la plaignante dans ce grief, qu'il a renvoyé à l'arbitrage.

[2] Peu de temps avant que le grief ne soit entendu, le BSIF a fait une offre en vue de le régler. L'IPFPC a recommandé à la plaignante d'accepter l'offre. Elle a refusé de le faire. L'IPFPC l'a avertie que si elle n'acceptait pas cette offre, il retirerait le grief. Tout compte fait, elle a refusé l'offre, et l'IPFPC a retiré son grief. Elle allègue que l'IPFPC a manqué à son devoir de représentation équitable en agissant de la sorte et dans la manière dont il l'a représentée. Elle se plaint également de la façon dont l'IPFPC a traité deux autres griefs pour harcèlement.

[3] La présente plainte soulève deux questions.

[4] La première question est celle de savoir si l'allégation de la plaignante selon laquelle l'IPFPC a manqué à son devoir de représentation équitable soulève une cause défendable. Je conclus que non. Aucun manquement reproché à l'IPFPC par la plaignante n'établit une cause défendable selon laquelle l'IPFPC a agi de façon arbitraire ou de mauvaise foi.

[5] La deuxième question est celle de savoir si l'offre de règlement présentée par le BSIF doit demeurer confidentielle. Je conclus que oui. L'intérêt public de protéger le privilège relatif aux règlements l'emporte sur l'intérêt public à l'égard des audiences publiques et transparentes de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »).

[6] Par conséquent, je rejette la plainte et je rends une ordonnance de mise sous scellés visant certaines parties du dossier de la Commission.

[7] Mes motifs sont les suivants.

II. La plainte n'établit pas une cause défendable

[8] L'IPFPC a demandé à la Commission de rejeter la plainte sans tenir d'audience. La Commission est habilitée à trancher une question sur la base d'arguments écrits en raison de son pouvoir de trancher « [...] toute affaire ou question dont elle est saisie sans tenir d'audience », conformément à l'article 22 de 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 (voir aussi *Walcott v. Public Service Alliance of Canada*, 2024 FCA 68). Aucune partie ne s'est opposée à procéder par écrit.

[9] Dans un tel contexte, la Commission procède à ce qu'elle appelle une « analyse de la cause défendable ». Pour ce faire, la Commission doit considérer les allégations factuelles présentées dans la plainte comme prouvées afin de déterminer si elles peuvent démontrer l'existence d'un manquement au devoir de représentation équitable qui incombe à l'agent négociateur. La présomption de la véracité des allégations factuelles ne s'applique pas aux arguments, aux opinions et aux faits sans air de réalité (voir *Reid c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2024 CRTESPF 100 (« *Reid* »), aux par. 29 et 30, et les décisions citées dans ces paragraphes).

[10] Pour établir un manquement au devoir de représentation équitable prévu par l'article 187 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, L.C. 2003, ch. 22, art. 2 (la « *Loi* »), la plaignante doit démontrer que l'IPFPC a agi de manière discriminatoire ou arbitraire ou de mauvaise foi (voir *Kruse c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2023 CRTESPF 74, au par. 7).

[11] La plainte initiale de la plaignante comptait environ une page. En réponse à la demande de l'IPFPC visant le rejet de cette plainte en l'absence de cause défendable, la plaignante a déposé un document de 41 pages d'une portée beaucoup plus large dans lequel elle soulevait pour la première fois la question de la représentation que lui a fournie l'IPFPC dans deux plaintes pour harcèlement. La plaignante n'a jamais affirmé que l'IPFPC a agi de manière discriminatoire envers elle (bien qu'elle affirme que le BSIF l'a fait à plusieurs reprises). Elle utilise le terme « mauvaise foi » dans ses observations;

cependant, elle n'affirme pas avoir été la cible d'une hostilité personnelle et n'allègue pas que l'IPFPC a agi de mauvaise foi, malicieusement ou de façon hostile envers elle. Au contraire, elle admet qu'elle [traduction] « [...] n'a pas établi une cause défendable en ce qui a trait à une hostilité personnelle [...] ». Par conséquent, mes motifs sont axés sur la question de savoir si l'IPFPC a agi de manière arbitraire.

[12] La plaignante s'est fondée sur les paragraphes 66 à 68 de la décision *Drouin c. Association professionnelle des agents du service extérieur*, 2023 CRTESPF 3 (« *Drouin* ») pour décrire le devoir de représentation équitable qui incombe à l'IPFPC et ce qui constitue un comportement arbitraire ou de mauvaise foi. Je conviens que cette décision dresse un portrait fidèle du devoir de représentation équitable. Voici donc l'intégralité de ces paragraphes, ainsi que le paragraphe 69, qui décrit le devoir de façon plus approfondie :

[66] *Tout d'abord, un syndicat doit accomplir son devoir de représentation équitable de bonne foi, objectivement et honnêtement, et seulement après avoir examiné un grief de manière approfondie, tout en tenant compte des intérêts de l'employé, d'un côté, et de ceux de ses membres de l'autre. Il ne doit pas agir de façon arbitraire, discriminatoire, capricieuse ou abusive, ni faire preuve de négligence grave ou d'hostilité envers l'employé; voir* *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon, 1984 CanLII 18 (CSC), page 526, et* *McRae**Jackson.*

[67] *Quel est le sens du mot « arbitraire »? Le Canadian Oxford Dictionary (1998) définit comme suit le mot « arbitrary » (arbitraire) : [traduction] « 1 en fonction de la libre volonté d'une personne, non conforme à un schéma ou un plan; capricieux. 2 établi au hasard. 3 despotique. »*

[68] *Un syndicat qui mène un grief de manière superficielle, en se contentant de parcourir les requêtes seulement pour sauver les apparences, agit de manière arbitraire; voir* *Gagnon, à la page 526. La Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique a formulé l'observation suivante : [traduction] « [...] un syndicat ne doit pas agir arbitrairement ni, de façon négligente, méconnaître les intérêts d'un employé ». Elle a poursuivi en disant ce qui suit : [traduction] « Il doit au contraire se pencher sur les problèmes qui lui sont soumis et réfléchir sur les mesures à prendre après avoir examiné les différents éléments pertinents et opposés. » La Cour suprême du Canada a adopté ces commentaires dans* *Gagnon, à la page 520, dans le cadre de son examen du devoir de représentation équitable d'un syndicat; voir aussi* *Canadian Union of Public Employees, Local 3912 v. Nickerson, 2017 NSCA 70, au par. 43. Pourvu qu'un syndicat n'aborde pas un grief de manière superficielle, et pourvu qu'il a recueilli suffisamment de renseignements nécessaires (pas tous)*

pour en arriver à une décision judiciaire (non parfaite), en ce cas il remplit son devoir de représentation équitable; voir Cadieux c. Syndicat uni du transport, section locale 1415, 2014 CAF 61, aux paragraphes 30 à 33.

[69] En deuxième lieu, ce qui découle du premier élément, l'évaluation de la question de savoir si un syndicat a agi de manière arbitraire ne suppose pas de mettre en œuvre une stratégie d'experts de salon. Cela ne suppose pas de contester les décisions que le syndicat a prises lorsqu'il a traité un grief. En règle générale, la question de savoir si, en rétrospective, le syndicat a eu raison ou tort dans son évaluation du bien-fondé d'un grief est sans pertinence; voir, par exemple, Vilven c. Association des pilotes d'Air Canada, 2011 CCRI 587, au par. 36. La seule chose qui importe est de savoir si le syndicat a agi de façon raisonnable lorsqu'il a pris ses décisions.

[13] Tout d'abord, je décrirai le contexte factuel de la plainte de la plaignante. Ensuite, j'examinerai les sept allégations qu'elle formule à propos de la représentation que lui a fournie l'IPFPC.

A. Contexte factuel de la plainte

[14] Les allégations factuelles de la plaignante sont les suivantes. Ces faits connus sont en grande partie non contestés.

[15] Comme l'indique l'aperçu de la présente décision, la politique de vaccination du BSIF obligeait les employés à être vaccinés contre la COVID-19 à moins d'avoir obtenu une exemption, sans quoi ils étaient mis en congé sans solde. La plaignante ne s'est pas fait vacciner contre la COVID-19. Elle a demandé à être exemptée de cette politique en invoquant à la fois des motifs religieux et médicaux. Le BSIF a refusé sa demande d'exemption fondée sur ces deux motifs. Il a conclu que les convictions religieuses de la plaignante ne l'empêchaient pas d'être entièrement vaccinée. Il a également conclu que la plaignante n'avait pas présenté de billet rédigé par un professionnel de la santé qualifié étayant sa prétention selon laquelle la vaccination lui était contre-indiquée d'un point de vue médical. Par conséquent, elle a été mise en congé sans solde du 20 janvier au 20 juin 2022, date à laquelle le BSIF a suspendu l'application de la politique de vaccination.

[16] Le 5 janvier 2022, la plaignante a déposé un grief contre la décision du BSIF. L'IPFPC l'a représentée tout au long de la procédure de règlement des griefs. Le BSIF a rejeté son grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs le 22 février

2022. Le 28 mars 2022, l'IPFPC a renvoyé le grief à l'arbitrage. La Commission a fixé l'audience relative au grief aux 9 et 10 novembre 2023. L'IPFPC a été avisé de cette audience au début du mois de juillet 2023 et en a informé la plaignante le 10 juillet 2023.

[17] Une agente des relations de travail (Kim Veller) a été nommée par l'IPFPC pour représenter la plaignante à l'arbitrage. Mme Veller et la plaignante ont travaillé ensemble pour se préparer à cette audience. La plaignante formule un certain nombre d'allégations concernant cette préparation et les raisons pour lesquelles elle était inadéquate; je les examinerai de plus près plus loin dans la présente décision.

[18] Le 16 octobre 2023, le BSIF a présenté une offre de règlement du grief. Conformément à l'ordonnance de confidentialité que je rends plus loin dans la présente décision concernant les conditions de cette offre, je n'en exposerai pas le contenu davantage. L'IPFPC et le BSIF ont conjointement demandé à la Commission de reporter l'audience relative au grief pour leur permettre de tenter de régler l'affaire, et leur demande a été acceptée.

[19] Mme Veller a fait part à la plaignante de l'offre du BSIF et lui a recommandé de l'accepter. La plaignante a refusé de le faire. Mme Veller a écrit à la plaignante pour lui transmettre sa recommandation écrite d'accepter l'offre du BSIF et pour l'aviser du fait que, si elle décidait de refuser cette offre, l'IPFPC n'irait pas de l'avant avec l'audience.

[20] La *Politique sur les services de représentation* de l'IPFPC permet à ses membres de demander le réexamen de la recommandation d'un agent des relations de travail, en premier lieu, au directeur des relations du travail régionales, et en second lieu, au conseiller général aux affaires juridiques, qui présente une recommandation au président. La plaignante a présenté une telle demande de réexamen. Le directeur a refusé sa demande, tout comme le président conformément à la recommandation formulée par le conseiller général.

[21] Après qu'elle eut été informée de la décision du président, la plaignante a décidé d'accepter l'offre de règlement du BSIF le 22 décembre 2023. L'IPFPC a avisé le BSIF de cette décision, et celui-ci a présenté un « procès-verbal de règlement » officiel le 1er mars 2024. La plaignante a examiné ce procès-verbal et a refusé de le signer. L'IPFPC lui a accordé plus de temps pour qu'elle puisse réfléchir et consulter son propre avocat, mais elle a réaffirmé sa décision de ne pas signer le procès-verbal de

règlement le 24 avril 2024. L'IPFPC a retiré le grief de la plaignante le 3 mai 2024. La plaignante a déposé la présente plainte le 12 juin 2024.

B. Six allégations concernant la conduite de l'IPFPC dans le grief lié à la vaccination

[22] Six des sept allégations de la plaignante à l'endroit de l'IPFPC concernent le grief lié à la vaccination. Je conclus qu'elle n'a pas établi une cause défendable pour aucune de ces six allégations.

1. Renvoi du grief à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)a de la Loi plutôt que de l'alinéa 209(1)b

[23] La plaignante affirme que l'IPFPC a manqué à son devoir de représentation équitable lorsqu'il a renvoyé son grief à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)a de la Loi plutôt que de l'alinéa 209(1)b).

[24] L'alinéa 209(1)a confère à la Commission la compétence pour entendre un grief dans lequel il est allégué qu'il y a eu violation d'une convention collective (dans le cas présent, la clause d'élimination de la discrimination). Tandis que l'alinéa 209(1)b lui confère la compétence pour entendre un grief lié à une suspension disciplinaire. La plaignante affirme que, pendant la présentation de son grief, son représentant de l'IPFPC (Claude Vézina) a soutenu que sa mise en congé sans solde [traduction] « [...] [pouvait] être considérée comme une mesure disciplinaire sans motif valable ». Elle affirme que, par conséquent, son grief aurait dû être renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)b plutôt que (ou en plus) de l'alinéa 209(1)a, ou, du moins, que cette possibilité aurait dû lui être expliquée et offerte. Cet argument est important, car un agent négociateur peut unilatéralement retirer un grief lié à une convention collective (comme il l'a fait dans le cas présent), mais le retrait d'un grief lié à une mesure disciplinaire est à la discrétion exclusive du plaignant.

[25] Le problème avec cet argument est que la plaignante a mal interprété les motifs de la Commission dans la décision *Rehibi c. Administrateur général (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2024 CRTESPF 47 (« *Rehibi* »). Elle affirme que *Rehibi* étaye l'argument selon lequel les personnes ayant déposé des griefs individuels liés à la politique de vaccination peuvent procéder à l'arbitrage sans le soutien d'un agent négociateur. Ce n'est pas une bonne interprétation de cette décision. Au contraire, *Rehibi* établit que la politique de vaccination n'est pas une mesure disciplinaire et qu'un congé sans solde résultant d'un cas de non-vaccination n'est pas

une mesure disciplinaire déguisée. Par conséquent, la Commission n'a pas la compétence pour entendre ces griefs.

[26] La plaignante n'insinue pas qu'elle a demandé à M. Vézina de plus amples renseignements sur l'alinéa 209(1)b) de la *Loi*. Elle affirme plutôt qu'il aurait dû lui en parler de son propre chef. Son argument se résume à ce qui suit : l'IPFPC a agi de manière arbitraire lorsqu'il a omis d'envisager une stratégie qui, comme la Commission l'a plus tard confirmé, était perdante, et qu'il n'a pas discuté de cette stratégie avec elle. Elle n'a pas établi que je devrais remettre en question la décision de l'IPFPC de ne pas s'appuyer sur l'alinéa 209(1)b).

[27] Enfin, la plaignante affirme également que l'IPFPC lui a caché ainsi qu'à ses autres membres l'existence de l'alinéa 209(1)b) de la *Loi*. La convention collective entre l'IPFPC et le BSIF décrit une procédure de règlement des griefs. Encore aujourd'hui, elle fait référence à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, qui porte un nouveau titre, et ne mentionne aucun numéro d'article en particulier. La plaignante affirme qu'elle a eu de la difficulté à trouver l'alinéa 209(1)b), et que cette difficulté signifie que l'IPFPC a [traduction] « [...] délibérément omis ces renseignements [concernant l'alinéa 209(1)b)] dans la convention collective pour empêcher les membres de connaître leurs droits ». La plaignante n'a fourni aucune parcelle de preuve étayant cet argument, et l'allégation selon laquelle l'IPFPC a caché à ses membres une loi à laquelle le public a accès ne constitue pas une cause défendable.

2. Problèmes médicaux non soulevés à l'arbitrage

[28] La plaignante a demandé à être exemptée de la vaccination en invoquant à la fois des motifs religieux et médicaux. Elle affirme que Mme Veller a fait pression sur elle pour qu'elle abandonne son argument fondé sur des motifs médicaux avant l'arbitrage, ce qu'elle a fait à contrecœur. L'IPFPC reconnaît qu'il ne prévoyait pas soulever cet argument à l'arbitrage parce que la plaignante n'avait pas fourni de renseignements médicaux indiquant qu'elle ne pouvait pas être vaccinée contre la COVID-19.

[29] La plaignante affirme qu'elle avait fourni une preuve médicale à l'appui et a déposé une copie de cette preuve devant la Commission dans ses observations. J'ai examiné cette preuve de près, et je conclus que l'IPFPC n'a pas agi de manière déraisonnable lorsqu'il a pris la décision de ne pas défendre cet argument.

[30] La plaignante a reçu le billet suivant de la part de son centre de santé familiale :

[Traduction]

[...]

Nos médecins ne peuvent pas fournir de lettres d'exemption ou remplir de formulaires d'exemption de vaccination contre la COVID-19 à moins qu'un allergologue ou un immunologiste n'ait confirmé une grave réaction allergique ou anaphylactique à une dose précédente d'un vaccin contre la COVID-19 ou à l'une de ses composantes qui ne peut être atténuée, ou d'un épisode diagnostiqué de myocardite ou de péricardite après l'administration d'un vaccin à ARNm.

[...]

[31] La plaignante soutient que ce billet étaye son argument en faveur d'une exemption de vaccination. Ce n'est pas le cas; au contraire. La plaignante affirme avoir eu des éruptions cutanées et des lésions par le passé (elle a joint à ses observations une prescription de prednisone visant à soulager ces symptômes datant de 2016 et un dossier d'hospitalisation datant de 2013) qui n'ont pas fait l'objet d'un diagnostic et, par conséquent, qu'elle doit souffrir d'allergies, ce qui signifie qu'elle ne peut pas recevoir de vaccin contre la COVID-19. La plaignante souligne également qu'elle a subi l'ablation d'une tumeur dans le passé et qu'on lui avait dit au départ que cette tumeur n'était pas cancéreuse, mais que plus tard on lui avait dit qu'elle l'était (aucun document présenté par la plaignante n'indique que la tumeur était cancéreuse). Selon la plaignante, ces incidents prouvent qu'on devrait l'écouter plutôt que les médecins lorsqu'il est question de sa santé.

[32] Son argument est décrit de la façon la plus claire dans le courriel suivant, qu'elle a envoyé au BSIF (avec M. Vézina en copie conforme) pour qu'il en tienne compte dans son grief :

[Traduction]

*Incapacité physique : J'ai des dossiers d'hôpitaux et de dermatologistes qui prouvent que je souffre de graves allergies et d'une maladie chronique (que j'ai caviardés en vertu de la loi sur la protection des renseignements personnels). Compte tenu de mon incapacité physique et des risques de l'injection d'une substance inconnue qui est invasive et peut être dangereuse pour ma santé et mon corps, [me faire vacciner] serait imprudent et risqué, d'autant plus que j'ai trois enfants à ma charge. **Je n'ai pas besoin qu'un médecin appuie ma décision.** D'ailleurs, mon équipe médicale*

prête à me fournir ces renseignements pour appuyer ma décision de ne pas me faire vacciner.

[Je souligne]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[33] L'IPFPC n'a pas agi de manière arbitraire lorsqu'il a convaincu la plaignante que cet argument était perdant. De plus, il n'a pas agi de manière arbitraire lorsqu'il a indiqué à la plaignante que l'argument selon lequel elle n'avait pas besoin qu'un médecin appuie ou justifie son diagnostic détournerait l'attention de l'argument selon lequel elle avait droit à une exemption pour des motifs religieux.

[34] Quoi qu'il en soit, la décision de ne pas défendre l'argument fondé sur des motifs médicaux n'a eu aucune incidence sur la plaignante, car le BSIF a présenté une offre de règlement en réponse à son grief et l'IPFPC a retiré ce dernier avant qu'il ne soit entendu à la suite de cette offre. Elle n'a pas manqué l'occasion de défendre son argument fondé sur des motifs médicaux parce que l'IPFPC l'a convaincue d'abandonner cet argument, mais parce que l'IPFPC a retiré son grief.

3. Préparation inadéquate pour la conférence préparatoire à l'audience

[35] En prévision de l'arbitrage prévu les 9 et 10 novembre 2023, la Commission a fixé une conférence préparatoire à l'audience. La plaignante affirme qu'on lui avait dit que cette conférence serait en grande partie procédurale et servirait à [traduction] « résoudre des problèmes techniques ». Elle affirme que le membre de la Commission présent à la conférence préparatoire à l'audience lui a demandé d'abandonner l'argument fondé sur son incapacité. Elle n'était pas préparée à lui répondre, et lui a dit « oui » pour lui confirmer que cet argument avait été abandonné.

[36] La plaignante et Mme Veller avaient déjà discuté de cet argument et décidé de l'abandonner. Le fait qu'elle n'était pas préparée à répondre à une question dont elle avait déjà discuté avec sa représentante n'établit pas une cause défendable selon laquelle la représentation fournie par l'IPFPC était arbitraire.

4. Temps insuffisant à discuter de stratégie

[37] La plaignante se plaint de n'avoir eu que deux appels téléphoniques avec Mme Veller d'une durée de 40 minutes à une heure. Elle affirme que la majorité de ces appels a été consacrée à la convaincre d'abandonner l'argument fondé sur son incapacité.

[38] Lorsqu'il est question d'une plainte relative au devoir de représentation équitable, le rôle de la Commission n'est pas de remettre en question ou de microgérer le temps qu'un syndicat a consacré à la préparation d'un dossier ou aux sujets dont il a choisi de discuter avec son membre. Au moment où le BSIF a présenté une offre de règlement, l'audience devait avoir lieu plusieurs semaines plus tard. La préparation plus assidue des témoins était encore à venir. Enfin, étant donné que « [l]a sincérité de la croyance d'un employé doit être évaluée au moment où il a présenté sa demande et non en fonction des renseignements supplémentaires fournis à l'audience » (*Bedirian c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement)*, 2024 CRTESPF 58, au par. 60), la majeure partie de la préparation de ce dossier devait consister en l'examen des documents initialement envoyés par la plaignante à son employeur pour étayer son argument selon lequel elle devait être exemptée de la politique de vaccination.

[39] Comme la Commission l'a indiqué dans *Drouin* (cité par la plaignante), le seuil à atteindre est d'établir que le syndicat a examiné la question « de manière superficielle ». La plaignante n'a pas établi une cause défendable selon laquelle l'examen de son grief par Mme Veller était superficiel.

5. Il n'y a pas eu de version « révisée » du grief

[40] La plaignante soutient que l'IPFPC a abusé de son pouvoir lorsqu'il a déposé une « version révisée du document introductif » modifiant son grief sans son consentement. Cette « version révisée du document introductif » dont elle se plaint est la Formule 24 déposée parallèlement au renvoi de son grief à l'arbitrage. Il ne s'agit pas d'un document introductif.

[41] Le paragraphe 210(1) de la *Loi* oblige la partie qui soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6) dans le cadre du renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel à en donner avis à la Commission canadienne des droits de la personne. Cet avis est donné à l'aide de la Formule 24 de la Commission (voir l'article 92 du *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (DORS/2005-79)). Cette formule permet à la Commission canadienne des droits de la personne « [...] d'examiner l'affaire et de décider si elle formulera des observations » concernant le grief (voir *Alexis c. Administrateur général (Gendarmerie royale du Canada)*, 2020 CRTESPF 9, au par. 186). La Formule 24 n'est pas un document introductif. Le grief de la plaignante a

également été déposé auprès de la Commission, et il est demeuré dans son format original. Le fait que la Formule 24 décrit la mesure corrective à l'aide de termes différents de ceux utilisés dans son grief n'est pas pertinent dans le cas présent.

6. Recommandation d'accepter le règlement, puis retrait du grief en l'absence d'une telle acceptation

[42] Le cœur de la plainte de la plaignante est le fait que l'IPFPC a refusé de renvoyer son grief à l'arbitrage après réception d'une offre de règlement de grief considérée convenable.

[43] Un syndicat a parfaitement le droit de négocier le règlement d'un grief déposé au titre d'une convention collective sans la permission ou le consentement du plaignant concerné. Dans le cas présent, l'IPFPC n'est pas allé jusqu'à régler unilatéralement le grief de la plaignante sans sa permission. Il lui a plutôt recommandé d'accepter l'offre du BSIF, puis a retiré son grief après qu'elle eut refusé de le faire.

[44] Comme l'indique le paragraphe 32 de la décision *Ouellet c. St-Georges*, 2009 CRTFP 107, « [e]n règle générale, la Commission n'accueille pas une plainte lorsque le syndicat a obtenu un règlement raisonnable que le plaignant rejette ultérieurement ». J'ai examiné les modalités du règlement, et elles sont plus que raisonnables, particulièrement puisqu'elles [traduction] « offrent les réparations demandées » dans le grief de la plaignante (voir *Gazit v. Ontario Public Service Employees Union*, 1996 CanLII 11116 (ON LRB), au par. 17; voir également MacNeil, Lynk et Engelmann, *Trade Union Law in Canada* au paragraphe 7:78).

[45] Dans la plupart des cas, lorsqu'un plaignant refuse d'accepter un règlement, il le fait parce qu'il croit pouvoir obtenir de meilleurs résultats d'un point de vue financier à l'arbitrage. Dans le cas présent, la plaignante n'affirme pas qu'elle aurait pu obtenir de meilleurs résultats à l'arbitrage. Lorsqu'elle a demandé pour la première fois à l'IPFPC de revoir sa décision, le 23 octobre 2023, elle a admis que l'offre de règlement représentait [traduction] « un résultat optimal d'un point de vue financier ». Elle a toutefois donné les quatre raisons suivantes à l'IPFPC pour qu'il ait de l'avant avec son dossier :

[Traduction]

1. CLARTÉ : Pour les personnes qui ne sont pas convaincues des avantages d'être membres de l'IPFPC ou d'un syndicat. Voir l'IPFPC

soutenir les droits de la personne de ses membres est essentiel pour établir la confiance;

*2. **ENGAGEMENT ET LOYAUTÉ** : Pour démontrer que l'IPFPC respecte sa parole;*

*3. **INTENDANCE** : À titre de nouvelle déléguée, j'obtiendrai une expérience et des connaissances pratiques qui me permettront de mieux aider les membres et d'alléger le fardeau qui incombe aux agents d'intervention préventive;*

*4. **RESPECT** : Les employeurs reconnaîtront le pouvoir d'une voix collective, ce qui pourrait mener à un nombre moindre de griefs.*

[46] La plaignante affirme que les intérêts collectifs des membres de l'IPFPC seraient mieux servis par une audience que par un règlement. Pour tout dire, cette décision revient à l'IPFPC, et non à la plaignante. Elle affirme que l'IPFPC a favorisé ses propres intérêts plutôt que les siens, mais elle admet que le règlement prend en compte ses intérêts. Elle tente de dicter à l'IPFPC ses intérêts.

[47] Le 29 octobre 2023, après que l'IPFPC eut refusé sa demande, la plaignante a demandé un réexamen par le président (par l'entremise du conseiller général). Dans sa lettre, elle affirme une fois de plus [traduction] « [...] qu'il n'est pas question de mesures correctives » et que [traduction] « [...] le règlement représente un résultat optimal d'un point de vue financier pour toutes les parties [...] ». Cette fois, elle affirme qu'elle désire une audience parce qu'elle [traduction] « veut livrer [son] témoignage » concernant ses croyances religieuses. Elle ajoute : [traduction] « [...] tout ce que je veux est qu'on m'écoute et qu'on reconnaisse d'une certaine façon que ce que [le BSIF] a fait n'était pas correct [...] ». Autrement dit, la plaignante ne veut pas régler son grief, peu importe les modalités d'un tel règlement; elle veut irrévocablement une audience.

[48] L'IPFPC n'a pas agi de manière arbitraire lorsqu'il a refusé de renvoyer le grief à l'arbitrage à la suite de la réception d'une offre de règlement qui, selon la plaignante elle-même, représentait le meilleur résultat possible pour elle d'un point de vue financier. L'argument de la plaignante se résume à l'affirmation qu'un syndicat devrait renvoyer tous les griefs à l'arbitrage parce que ces quatre raisons s'appliqueraient à tous les griefs (c.-à-d., l'arbitrage de tous les griefs donnerait une clarté, démontrerait que le syndicat prend les griefs au sérieux et qu'ils méritent un respect, et donnerait aux délégués une formation pratique). Le devoir de représentation équitable n'oblige pas les syndicats à renvoyer tous les griefs à l'arbitrage; il ne les oblige pas non plus à

le faire pour se prouver à ses membres, ou pour montrer à un plaignant ou à un délégué ce à quoi ressemble une audience.

[49] Après qu'elle eut changé d'avis et accepté de régler son grief, la plaignante a rétracté cette acceptation après lecture du procès-verbal de règlement. Elle affirme que le procès-verbal de règlement est déraisonnable parce qu'il contient une renonciation qui l'empêche de faire d'autres plaintes officielles concernant les questions soulevées dans le cas présent. Comme la Commission l'a récemment souligné dans la décision *Teodorescu c. Administrateur général (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2024 CRTESPF 111 (« *Teodorescu* »), au par. 35, « une renonciation quelconque est une condition implicite de tout règlement [...] ». J'ai examiné de près la renonciation. Il s'agit d'une renonciation standard, et non d'une renonciation « Cadillac » comme la Commission le craignait dans *Teodorescu*. Mme Veller a informé la plaignante que ces paragraphes sont un « libellé standard »; elle a raison.

[50] La plaignante affirme également que le procès-verbal de règlement l'empêche de parler de ce qu'elle considère comme [traduction] « des incidents de discrimination et de harcèlement ». Elle insinue que le libellé de la renonciation est ce qui l'empêche de s'exprimer. La renonciation l'empêche de déposer une autre plainte concernant les événements faisant l'objet du règlement; elle ne se prononce pas sur le fait de s'exprimer. Le procès-verbal de règlement comporte une clause de confidentialité, mais cette clause ne l'empêche que de divulguer le règlement; elle ne l'empêche pas de parler de ce qu'elle a vécu. L'IPFPC n'a pas tenté de museler la plaignante; il ne s'agit pas de la raison d'être du procès-verbal de règlement.

[51] La plaignante affirme qu'elle a accepté l'offre du BSIF le 22 décembre 2023, mais que le procès-verbal de règlement ne lui a été fourni que le 1^{er} mars 2024. Ce laps de temps est imputable au BSIF et non à l'IPFPC; elle n'a pas établi une cause défendable selon laquelle l'IPFPC est responsable de cette attente relativement courte attribuable à la préparation de documents relatifs à un règlement qu'elle a de toute façon refusé d'accepter.

[52] Dans les observations qu'elle a déposées devant la Commission, la plaignante affirme maintenant que le règlement [traduction] « [...] ne remédiait pas à la mesure corrective associée au respect *des articles de la convention collective et de la Loi canadienne sur les droits de la personne*, soit la principale raison d'être du grief de la

plaignante » [le passage en évidence l'est dans l'original]. Je dois admettre que je suis confus par l'observation de la plaignante. La politique de vaccination n'est plus en vigueur et elle a recommencé à travailler. Si le BSIF a enfreint la convention collective, cette infraction a pris fin au moment de son retour au travail, et il respecte actuellement la convention collective.

[53] La plaignante n'a pas établi qu'il existe une réparation concrète qu'elle souhaite obtenir comme résultat d'une audience d'arbitrage. L'IPFPC n'a pas agi de façon arbitraire lorsqu'il a refusé de renvoyer le grief à l'arbitrage pour la simple raison de tenir une audience.

[54] Enfin, le présent cas est semblable à *Sayeed c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2010 CRTFP 44 (« *Sayeed* »). Je parviens à la même conclusion que la membre de la Commission responsable de cette affaire, et son résumé correspond au mien :

[...]

64 Les représentants du défendeur ont négocié un règlement avec les représentants de l'employeur et ont recommandé au plaignant d'accepter le règlement proposé. Le fait que le plaignant n'était pas satisfait de ce règlement ne signifie pas que la recommandation du défendeur était arbitraire. Avant de conclure le PE proposé et d'en recommander l'acceptation, le défendeur a analysé la situation et sopesé tous les éléments pertinents, y compris le bien-fondé des griefs, dans le contexte de la démission du plaignant. Les griefs et le PE proposé ont été analysés par trois représentants, y compris la gestionnaire des Services de représentation régionale et la présidente du défendeur. Voyant que le plaignant était insatisfait du PE proposé, le défendeur a même poursuivi les discussions avec l'employeur. Le plaignant peut bien croire que le règlement proposé n'était pas satisfaisant, mais on ne saurait affirmer que le défendeur a pris ses intérêts à la légère ou qu'il n'était pas résolu à trouver une solution acceptable aux questions non réglées. J'irai jusqu'à dire que je ne trouve rien de déraisonnable dans le PE proposé. Le plaignant était en profond désaccord avec les clauses de libération qu'il renfermait. Il était libre de refuser de le signer et je ne veux pas émettre d'opinion sur sa décision. Je dirai cependant qu'il est assez courant et standard d'inclure des clauses de libération lorsqu'une relation d'emploi prend fin et que les parties tentent de résoudre toutes les questions en litige et d'éliminer parallèlement toute possibilité de nouveau différend.

[...]

[55] Toutes ces conclusions s'appliquent également dans le cas présent. Trois différentes personnes ont analysé la situation à l'IPFPC : Mme Veller; le directeur des relations du travail régionales; et le président (conformément à la recommandation du conseiller général). Le dossier de la plaignante n'a pas été pris à la légère, au contraire. Tout comme dans *Sayeed*, j'irai jusqu'à dire qu'il n'y avait rien de déraisonnable à propos du règlement ou de la renonciation qu'il comportait. La plaignante avait parfaitement le droit de préférer retirer son grief que d'accepter le règlement, mais l'IPFPC n'a pas agi de manière déraisonnable lorsqu'il a refusé d'aller de l'avant avec son grief.

C. Nouvelles allégations concernant des griefs pour harcèlement

[56] La plainte déposée par la plaignante auprès de la Commission portait largement sur son grief lié à la vaccination. Lorsqu'elle a déposé ses observations en réponse à la question de savoir si sa plainte établissait une cause défendable, la plaignante a formulé de nouvelles allégations concernant la représentation que lui a fournie l'IPFPC dans deux autres griefs pour harcèlement. L'IPFPC s'est opposé à ce qui, selon lui, était une manière d'élargir la portée de sa plainte.

[57] Malgré cette opposition par l'IPFPC, j'ai examiné de près les observations de la plaignante. Je conclus qu'elle n'a pas établi une cause défendable en ce qui a trait à la représentation que lui a fournie l'IPFPC dans ses griefs pour harcèlement. Par conséquent, je n'ai ni à me prononcer sur l'opposition signifiée par l'IPFPC ni à trancher la question de savoir si la plaignante a élargi la portée de sa plainte à tort.

[58] La plaignante se plaint à propos de sa représentation par l'IPFPC dans deux griefs pour harcèlement.

1. La plainte concernant le premier grief pour harcèlement est hors délai

[59] Le premier grief découle d'un « avis d'incident » qu'elle a déposé au titre du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* (DORS/2020-130) le 16 février 2021; un grief a été déposé le 6 mai 2021. Le BSIF a eu recours aux services d'un enquêteur externe qui a conclu que le comportement de la partie intimée ne constituait pas du harcèlement ou de la violence. La plaignante, en désaccord, a maintenu son grief. Le BSIF a rejeté son grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs le 12 juin 2023. L'IPFPC l'a représentée dans ce grief. La plaignante affirme maintenant que l'IPFPC a manqué à son devoir de

représentation équitable lorsqu'il a refusé de déposer un nouveau grief concernant ce harcèlement et qu'il ne l'a pas référée à l'alinéa 209(1)b) de la *Loi* (pour qu'elle puisse renvoyer son grief à l'arbitrage, je présume). L'IPFPC l'a informée de sa décision de ne pas aller plus loin le 19 juin 2023.

[60] Une plainte relative au devoir de représentation équitable doit être présentée dans les 90 jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu — ou, selon la Commission, aurait dû avoir — connaissance des mesures ou des circonstances y ayant donné lieu (voir le paragraphe 190(2) de la *Loi* et *Reid*, au par. 27). La plaignante se plaint d'un incident qui est survenu le 19 juin 2023. Elle a déposé sa plainte le 12 juin 2024, soit beaucoup plus de 90 jours plus tard. Même si la Commission décidait de lui permettre d'élargir la portée de sa plainte pour qu'elle comprenne ce grief pour harcèlement, sa plainte est hors délai. Par conséquent, elle n'a pas établi une cause défendable en ce qui a trait à cet aspect de sa plainte.

2. La plainte concernant le deuxième cas de harcèlement n'établit pas une cause défendable

[61] La deuxième plainte de harcèlement est liée aux fonctions de la plaignante à titre de déléguée syndicale pour l'IPFPC. Elle a participé à une réunion le 6 février 2024 pour y représenter un membre. Elle affirme que, pendant cette réunion, les responsables des ressources humaines du BSIF ont agi de façon inappropriée en [traduction] « interprétant mal ses propos ». La plaignante voulait déposer un grief. Elle a communiqué avec un représentant de l'IPFPC qui l'a mise en correspondance avec M. Vézina, avec lequel elle ne voulait pas faire affaire. Elle a rédigé un grief. M. Vézina lui a conseillé de retirer un paragraphe concernant sa santé, ce qu'elle ne voulait pas faire. Elle a plutôt décidé de faire une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. La plaignante n'indique pas qu'elle a également déposé un grief (soit comme elle l'avait rédigé, soit en se conformant aux conseils de M. Vézina), mais elle a déposé un courriel à l'attention de M. Vézina datant du 1^{er} mars 2024 dans lequel elle affirme qu'elle empruntera d'abord « d'autres voies » (c.-à-d., avant de déposer un grief).

[62] L'observation de la plaignante ne présente pas de faits permettant d'établir une cause défendable selon laquelle l'IPFPC a manqué à son devoir de représentation équitable en ce qui a trait à ce deuxième incident allégué de harcèlement. Dans ses observations, la plaignante cite un courriel de M. Vézina dans lequel il affirme ce qui

suit : [traduction] « Je soutiens la décision de déposer le grief s'il respecte la formulation que je vous ai fait parvenir. Nous pourrions ensuite examiner les options qui s'offrent à nous avant la tenue d'une audience relative au grief ». La plaignante n'allègue pas que l'IPFPC a refusé de la représenter ou de déposer un grief en son nom, et la preuve qu'elle a déposée indique qu'il était prêt à le faire.

[63] La seule erreur commise par l'IPFPC selon la plaignante est que M. Vézina n'a jamais répondu à son courriel datant du 1er mars 2024 dans lequel elle affirme qu'elle communiquera directement avec la Commission canadienne des droits de la personne (et le remercie de son conseil de déposer une demande d'indemnisation des accidentés du travail). Même si M. Vézina n'avait pas répondu à ce courriel, cette seule absence de réponse ne constituerait pas un manquement au devoir de représentation équitable de l'IPFPC.

[64] Par conséquent, je conclus que la plaignante n'a pas établi une cause défendable selon laquelle l'IPFPC a manqué à son devoir de représentation équitable, et je rejette sa plainte.

III. Ordonnance de mise sous scellés

[65] Dans la plainte qu'elle a déposée auprès de la Commission, la plaignante décrit les modalités de l'offre présentée par le BSIF en vue de régler son grief. L'IPFPC a soulevé la préoccupation initiale qu'en décrivant ces modalités, la plaignante enfreint le privilège relatif aux règlements, et a demandé la prolongation de son délai de réponse jusqu'à ce que je tranche la question. Plutôt que de prolonger son délai de réponse à la plainte, j'ai rendu une ordonnance provisoire de mise sous scellés dans l'attente d'observations répondant à la question de savoir si les modalités du règlement proposé devaient être mises sous scellés. J'ai également avisé le BSIF de l'ordonnance de mise sous scellés et lui ai donné l'occasion de se prononcer sur la question.

[66] Dans *Sherman (Succession) c. Donovan*, 2021 CSC 25 (« *Sherman (Succession)* »), au par. 38, la Cour suprême du Canada établit les conditions à remplir pour qu'une ordonnance de mise sous scellés soit rendue par un tribunal. La partie qui demande au tribunal de rendre une telle ordonnance doit établir que : 1) la publicité des débats judiciaires pose un risque sérieux pour un intérêt public important; 2) l'ordonnance sollicitée est nécessaire pour écarter ce risque sérieux pour l'intérêt mis en évidence,

car d'autres mesures raisonnables ne permettront pas d'écarter ce risque; 3) du point de vue de la proportionnalité, les avantages de l'ordonnance l'emportent sur ses effets négatifs. La Commission a affirmé que le test établi dans *Sherman (Succession)* s'applique à son tribunal (voir *Abi Mansour c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2022 CRTESPF 48, au par. 20).

[67] Le BSIF a demandé à ce qu'une ordonnance permanente de mise sous scellés visant le caviardage des modalités de son offre soit rendue. Il affirme qu'une telle ordonnance est nécessaire à des fins de bonne administration de la justice étant donné que l'offre est protégée par le privilège relatif aux règlements. L'IPFPC ne se prononce pas sur la question. La plaignante s'oppose à l'ordonnance de mise sous scellés pour deux raisons. Tout d'abord, elle affirme que le BSIF et les autres organismes gouvernementaux ont été tenus de divulguer le total des dépenses associées aux règlements offerts aux employés touchés par la politique de vaccination à la Chambre des communes et, par conséquent, que l'ordonnance de mise sous scellés est inutile, car ces renseignements seront rendus publics. Ensuite, elle soutient que l'offre de règlement est composée de ses renseignements personnels et qu'elle consent à leur divulgation, et donc qu'une ordonnance de mise sous scellés n'est pas nécessaire dans le cas présent.

[68] Le privilège relatif aux règlements « [...] entoure d'un voile protecteur les démarches prises par les parties pour résoudre leurs différends en assurant l'irrecevabilité des communications échangées lors de ces négociations » (voir *Sable Offshore Energy Inc. c. Ameron International Corp.*, 2013 CSC 37 (« *Sable* »), au par. 2). Cet extrait répond au deuxième argument de la plaignante. Toutes les parties concernées par une négociation sont protégées par le privilège relatif aux règlements, non seulement celle qui peut retirer quelque chose du règlement. Le règlement proposé n'est pas exclusivement composé de ses renseignements personnels.

[69] Deux courants jurisprudentiels permettent d'établir si le privilège relatif aux règlements s'applique dans un cas comme celui-ci.

[70] Le premier courant jurisprudentiel indique qu'une exception au privilège relatif aux règlements permet aux documents utilisés dans un règlement entre une partie A et une partie B d'être utilisés dans le cadre d'un litige distinct entre une partie B et une partie C. Selon ce courant jurisprudentiel, la raison d'être du privilège relatif aux

règlements est de garantir qu'une partie n'utilise pas une offre de règlement contre la partie ayant fait cette offre pour affirmer que le fait qu'une offre a été présentée ou que le contenu de cette offre témoigne de la faiblesse de ses arguments. Dans le cas présent, le BSIF a présenté une offre de règlement. La plaignante n'essaie pas d'utiliser cette offre contre le BSIF; elle l'utilise pour décrire le contexte factuel de sa plainte contre l'IPFPC.

[71] Le premier courant jurisprudentiel est résumé dans la décision *Mueller Canada Inc. v. State Contractors Inc. (H.C.J.)*, 1989 CanLII 4117 (CS Ont.) :

[Traduction]

[...]

Selon mon interprétation, I. Waxman and Sons Ltd. v Texaco Canada Ltd. (précitée) établit qu'en général, l'intérêt public à promouvoir des discussions complètes et franches sur les règlements protège les communications à cette fin et les empêche d'être présentées dans un litige subséquent entre l'une des parties à cette correspondance et un tiers. De plus, I. Waxman and Sons Ltd. v Texaco Canada Ltd. (précitée) indique clairement qu'il y a des exceptions à ce privilège qui s'appliquent lorsque l'une des parties concernées par la négociation ou un tiers souhaite en présenter le contenu. En ce qui a trait à ces exceptions, Sopinka et Lederman (ouvrage déjà cité) affirment à la page 201 :

Les exceptions au privilège susmentionnées se justifient par le fait que la règle d'exclusion ne vise qu'à cacher une offre de règlement lorsqu'on tente de l'utiliser pour prouver l'existence d'une responsabilité juridique ou la faiblesse d'une cause d'action, et non pour l'utiliser à d'autres fins.

*La mention de l'établissement « d'une responsabilité juridique ou de la faiblesse d'une cause d'action » renvoie obligatoirement à une responsabilité juridique à l'égard des questions soulevées dans le règlement (dans le cas présent, les torts allégués ayant mené au différend initial entre l'État et les entreprises Kellogg. **Le privilège n'empêche pas la présentation de documents relatifs à la négociation d'un règlement ou d'un règlement en soi lorsque ces documents sont pertinents autrement qu'à titre de preuve de la responsabilité juridique d'une partie à l'égard de la conduite visée par les négociations ou de la preuve de la faiblesse des allégations d'une partie à cet effet***

[...]

[Je souligne]

[72] Le deuxième courant jurisprudentiel est axé sur l'intérêt public plus large à promouvoir le règlement de différends. La Cour suprême du Canada indique au

paragraphe 11 de l'arrêt *Sable* que les discussions sur les règlements servent l'intérêt du public envers le règlement des différends étant donné que « [l]e règlement amiable permet aux parties de résoudre leur différend de façon mutuellement satisfaisante sans faire augmenter le coût et la durée d'une poursuite judiciaire pour les personnes concernées et le public » et qu'elles permettent d'alléger le fardeau qui pèse sur un système juridique déjà surchargé. Le privilège relatif aux règlements ne vise donc pas seulement à empêcher l'utilisation des offres contre les personnes qui les ont présentées, mais également à protéger les mécanismes qui encouragent les parties à régler leurs différends sans crainte que le contenu de leurs offres ne soit dévoilé.

[73] La décision *Lewis v. WestJet Airlines Ltd.*, 2024 BCSC 111 est un exemple récent de ce deuxième courant jurisprudentiel. Il était question d'un recours collectif dans lequel WestJet était accusée de harcèlement à l'encontre de ses employés. Le représentant des demandeurs avait demandé à ce que les négociations et les règlements en matière de harcèlement conclus par WestJet et chaque employé soient divulgués. La Cour suprême de la Colombie-Britannique a refusé d'ordonner à WestJet de divulguer les renseignements relatifs à ces règlements et d'appliquer le premier courant jurisprudentiel susmentionné en raison de l'intérêt public plus large envers les règlements décrit dans *Sable*.

[74] La Commission respecte le deuxième courant jurisprudentiel. Ce principe est énoncé de la façon la plus claire dans *Basic c. Association canadienne des employés professionnels*, 2012 CRTFP 120 (« *Basic* »), une décision antérieure, mais préceuseure à *Sable* :

[...]

14 L'un des objets de la LRTFP est le règlement des plaintes et des griefs en milieu de travail. Dans le préambule de la LRTFP, on souligne : « la collaboration, grâce à des communications et à un dialogue soutenu, accroît les capacités de la fonction publique de bien servir et de bien protéger l'intérêt public » et « le gouvernement du Canada s'engage à résoudre de façon juste, crédible et efficace les problèmes liés aux conditions d'emploi ». La médiation, à l'aide des Services de règlement des conflits de la CRTFP, est un des moyens de régler les griefs, et il est manifeste que le règlement des conflits n'est pas seulement dans l'intérêt des employeurs et des employés individuels de la fonction publique fédérale, mais aussi dans l'intérêt du public.

[...]

16 Il me semble évident que de rendre publics les documents en question porterait atteinte à un important intérêt public quant aux relations de travail efficaces dans la fonction publique fédérale, car ces documents comprennent des détails sur le règlement conclu dans le cadre de discussions confidentielles entre l'employeur et la plaignante et son syndicat. Le besoin de confidentialité du processus de médiation l'emporte sur l'intérêt du public d'avoir accès aux documents. Comme aucune autre option que la mise sous scellés n'a été suggérée – ou ne semble apparente – il me semble que le fait d'ordonner la mise sous scellés des pièces qui renvoient au contenu des négociations est le moyen le plus efficace de protéger les intérêts visés. De plus, ces documents ne me sont pas utiles pour prendre ma décision, puisque la plainte porte sur le processus utilisé pour en arriver à un règlement et non sur le règlement en tant que tel.

[...]

[75] Malgré le fait que cette affaire portait sur une médiation, le même principe s'applique aux règlements négociés sans médiation. De plus, dans *Basic*, les modalités du règlement n'étaient pas le fondement de la plainte, tandis que c'est le cas dans le cas présent; cependant, le privilège s'applique malgré le fait que ces modalités soient pertinentes en ce qui a trait à ma décision.

[76] La Commission a également ordonné la mise sous scellés des modalités des règlements en cause dans les décisions suivantes : *Topping c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2014 CRTFP 74, au par. 122; *Ross c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2017 CRTESPF 13, au par. 12; *Wurdell c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2020 CRTESPF 84, au par. 235; *Valderrama c. Administrateur général (ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement)*, 2020 CRTESPF 86, au par. 12; *Reid c. Administrateur général (Bibliothèque et Archives du Canada)*, 2021 CRTESPF 104, au par. 84; et *Fitzgibbon c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2024 CRTESPF 112, au par. 19.

[77] Je suis d'accord avec ces décisions et je me conforme au deuxième courant jurisprudentiel susmentionné parce qu'il correspond mieux à la raison d'être du privilège relatif aux règlements. Le privilège relatif aux règlements ne vise pas seulement à garantir qu'une offre ne sera pas utilisée contre la personne l'ayant faite. Il encourage les règlements étant donné que la divulgation publique des offres pourrait empêcher les parties institutionnelles comme l'IPFPC ou le BSIF (ou tout employeur ou agent négociateur) de parvenir à des ententes avec des modalités différentes dans

d'autres affaires. Si je permettais la divulgation de l'offre de règlement présentée par le BSIF, tous les employés s'attendraient à cette même offre, et tous les employeurs s'attendraient à ce que cette même offre soit acceptée. Aucune institution (employeur ou agent négociateur) ne voudrait régler ses différends en sachant que ces règlements détermineraient le sort des affaires semblables subséquentes.

[78] Enfin, j'ai examiné l'argument de la plaignante selon lequel le règlement n'est plus privé en raison de l'ordonnance de production de documents de la Chambre des communes. Pour mettre les choses en contexte, un député a fait la demande de renseignements suivante le 7 février 2024, et les ministères doivent maintenant s'y conformer :

Q-23012 — 7 février 2024 — M. Falk (Provencher) — En ce qui concerne l'obligation imposée par le gouvernement, lors de la pandémie de COVID-19, aux fonctionnaires fédéraux de fournir une preuve de vaccination : a) quel est le montant total des dépenses consacrées à l'indemnisation, aux indemnités de départ et aux règlements en faveur des employés concernés par cette obligation, y compris, mais sans s'y limiter, les paiements effectués à des médiateurs, des agents, des avocats ou les paiements effectués dans le cadre de procédures judiciaires; b) combien d'employés ont reçu les paiements en a); c) quelle est la ventilation de a) et b) en fonction de la raison du paiement et de la manière dont le montant a été obtenu (règlement négocié, procédures judiciaires, etc.)?

[79] Ces renseignements ne portent pas sur des règlements particuliers comme celui de la plaignante. Ils concernent plutôt les montants de ces règlements (et d'autres paiements qui ne sont pas liés aux règlements) dans leur ensemble. Les règlements en soi ne sont pas divulgués.

[80] Pour conclure, l'intérêt public à promouvoir les règlements justifie une ordonnance de mise sous scellés et l'emporte sur l'intérêt public envers un système juridique ouvert et transparent.

[81] Cela dit, le principe de la publicité des débats judiciaires oblige le tribunal à réduire au minimum la portée de ses ordonnances de mises sous scellés et de ne mettre sous scellés que les documents nécessaires pour servir l'intérêt public protégé par cette ordonnance. Par conséquent, j'ai mis sous scellés les mentions des modalités particulières offertes par le BSIF. J'ai dressé la liste de ces mentions à l'annexe A de la présente décision. Le reste du dossier de la Commission demeure public.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IV. Ordonnance

[83] La plainte est rejetée.

[84] Les documents énumérés à l'annexe A sont scellés sur ordonnance.

Le 6 décembre 2024.

Traduction de la CRTESPF.

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

- Plainte initiale déposée le 12 juin 2024 : première phrase du quatrième paragraphe de la description des faits de la plainte;
- Observations du BSIF datant du 14 août 2024 : partie soulignée du paragraphe 2(a) de la première page de ces observations;
- Observations de l'IPFPC datant du 26 juillet 2024 :
 - paragraphes 20 (deuxième phrase), 25 (14 premiers mots de la phrase), 26 (deuxième et troisième lignes de la deuxième citation en retrait), 28 (deuxième citation en retrait), 42 (citation en retrait) et 43 (huit derniers mots),
 - annexe G (dans son ensemble),
 - annexe I (quatrième et sixième paragraphes, et première phrase du neuvième paragraphe),
 - annexe K (deuxième phrase du deuxième paragraphe sur la première page, et cinquième ligne du deuxième paragraphe sur la deuxième page),
 - annexe M (deuxième page, deuxième paragraphe dans son ensemble, troisième et quatrième phrases, troisième paragraphe, et première et deuxième phrases du quatrième paragraphe),
 - annexe N : troisième page (courriel envoyé le 4 mars 2024 à 14 h 17, troisième paragraphe, première phrase),
- Observations de la plaignante datant du 13 septembre 2024 : paragraphes 108, 111 et 114 (premier point seulement), et du recueil de documents déposé le même jour :
 - onglets 27, 28 et 30 (ces documents font déjà partie des observations de l'IPFPC et seront mis sous scellés dans leur ensemble plutôt que de reproduire le caviardage déjà effectué pour ces mêmes documents),
- Observations présentées par l'IPFPC en guise de réponse : paragraphe 31, quatrième ligne.