

Date: 20250924

Dossiers: 566-02-49415, 52285, 52509 et 52543

Référence: 2025 CRTESPF 122

*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

TAREK SALEM

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL
(ministère de la Santé)**

défendeur

Répertorié

Salem c. Administrateur général (ministère de la Santé)

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

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

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Lui-même

Pour le défendeur : Jodi Brass

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 12, 24, 27 et 30 juin, les 2, 9, 11 et 31 juillet, et le 11 août 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Aperçu

[1] La présente décision porte sur quatre dossiers concernant le Dr Tarek Salem, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), et Santé Canada. Santé Canada a suspendu le fonctionnaire pendant une journée le 28 mars 2023, l'a suspendu de nouveau pendant trois jours le 30 mai 2023, puis l'a licencié pour rendement insatisfaisant le 16 août 2023. Le fonctionnaire a déposé des griefs contre les trois décisions et a renvoyé ces griefs à l'arbitrage.

[2] Des questions se sont posées dans les quatre dossiers d'arbitrage de griefs déposés par le fonctionnaire au sujet de ces suspensions et de son licenciement. Les présents motifs portent sur ces questions. J'aborderai la question qui s'est posée dans les deux griefs relatifs à la suspension, puis je traiterai les cas de licenciement.

II. Griefs relatifs à la suspension (dossiers de la Commission nos 566-02-52509 et 52543)

[3] Comme je l'ai déjà indiqué, en 2023, Santé Canada a imposé au fonctionnaire une suspension disciplinaire d'une journée et une autre de trois journées. Le fonctionnaire a déposé des griefs à l'encontre de chacune des suspensions. Il a transmis les griefs au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs le 18 juillet 2023. Le 16 août 2023, l'agent négociateur du fonctionnaire (qui le représentait encore à ce moment-là) a convenu avec Santé Canada de mettre ces deux griefs en suspens jusqu'à ce que le grief concernant son licenciement soit réglé. Ces deux griefs sont toujours en suspens au deuxième palier.

[4] Le fonctionnaire tente maintenant de renvoyer ses deux griefs à l'arbitrage sans qu'ils ne soient réglés au deuxième ou au troisième paliers de la procédure de règlement des griefs.

[5] Les griefs concernant toute question ne sont pas présentés immédiatement à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »). Ils sont présentés à l'employeur. Un grief ne peut être renvoyé à l'arbitrage devant la Commission qu'après que l'employeur a eu la possibilité de le trancher à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs. Cela ressort

clairement des articles 209(1), 225 et 241 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; *LRTSPF*), qui se lisent comme suit :

Renvoi d'un grief à l'arbitrage

209 (1) *Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le fonctionnaire qui n'est pas un membre, au sens du paragraphe 2(1) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada, peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel portant sur [...]*

[...]

Observation de la procédure

225 *Le renvoi d'un grief à l'arbitrage ne peut avoir lieu qu'après la présentation du grief à tous les paliers requis conformément à la procédure applicable.*

[...]

Vice de forme ou de procédure

241 (1) *Les procédures prévues par la présente partie ne sont pas susceptibles d'invalidation pour vice de forme ou de procédure.*

Procédure de grief

(2) *Pour l'application du paragraphe (1), l'omission de présenter le grief à tous les paliers requis conformément à la procédure applicable ne constitue pas un vice de forme ou de procédure.*

Reference to adjudication

209 (1) *An employee who is not a member as defined in subsection 2(1) of the Royal Canadian Mounted Police Act may refer to adjudication an individual grievance that has been presented up to and including the final level in the grievance process and that has not been dealt with to the employee's satisfaction if the grievance is related to*

...

Compliance with procedures

225 *No grievance may be referred to adjudication until the grievance has been presented at all required levels in accordance with the applicable grievance process.*

...

Defect in form or irregularity

241 (1) *No proceeding under this Act is invalid by reason only of a defect in form or a technical irregularity.*

Grievance process

(2) *The failure to present a grievance at all required levels in accordance with the applicable grievance process is not a defect in form or a technical irregularity for the purposes of subsection (1).*

[6] L'incidence de ces dispositions est évidente à première vue. Un employé ayant un différend pouvant faire l'objet d'un grief contre son employeur doit suivre la procédure de règlement des griefs interne avant de pouvoir renvoyer son cas à la

Commission. Le fonctionnaire tente de contourner cette règle. Il ne peut pas le faire et, par conséquent, je rejette ces deux renvois à l'arbitrage parce qu'ils sont prématurés.

[7] Le fonctionnaire affirme que [traduction] « [...] les retards ou les ententes sur le plan procédural, tels que les suspensions, n'annulent pas le droit d'un employé de demander l'arbitrage de griefs [...] ». Or, Santé Canada affirme non pas que le fonctionnaire ne pourra jamais renvoyer ses griefs à l'arbitrage, mais simplement qu'il doit d'abord suivre la procédure de règlement des griefs. Les dispositions de la *LRTSPF* que je viens de citer exigent qu'il le fasse. Je ne dispose d'aucun pouvoir discrétionnaire pour lui permettre de contourner la procédure de règlement des griefs.

[8] Le fonctionnaire soutient que ses griefs relatifs à la suspension comprennent également des allégations d'atteinte à ses droits de la personne et que, par conséquent, ils devraient être autorisés de procéder immédiatement à l'arbitrage. Il n'existe aucune source faisant autorité qui étaye cette proposition, et les affaires citées par le fonctionnaire n'étaient pas non plus cette proposition.

[9] Enfin, le fonctionnaire fait valoir que la Commission devrait lui permettre de renvoyer ces griefs à l'arbitrage afin d'éviter un retard. Toutefois, le retard ne peut être imputé à Santé Canada. Il découle de l'entente visant à mettre les griefs en suspens.

[10] Les griefs ne sont en suspens qu'aussi longtemps que les deux parties le désirent. Le fonctionnaire ou Santé Canada peut, à tout moment, décider de ne pas tenir les griefs en suspens et demander qu'ils soient entendus. À ce moment-là, les délais prévus dans la convention collective du fonctionnaire commencent. Cela signifie que si le fonctionnaire souhaite que ses griefs soient tranchés au deuxième palier, il n'a qu'à le demander, puis Santé Canada disposera d'un délai de 10 jours ouvrables pour les trancher au deuxième palier. Si Santé Canada retarde sa décision au deuxième palier, il peut les renvoyer au troisième palier dans un délai de 15 jours ouvrables suivant cette date limite. Santé Canada disposera alors d'un délai de 20 jours ouvrables pour répondre aux griefs au troisième et dernier palier. S'il ne respecte pas ce délai, le fonctionnaire pourra renvoyer ses griefs à l'arbitrage dans un délai de 40 jours civils; voir le *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (DORS/2005-79), à l'article 90(2).

[11] En d'autres termes, si le fonctionnaire souhaite que ses griefs soient entendus rapidement afin qu'il puisse les renvoyer à la Commission, il peut prendre les

dispositions nécessaires pour ce faire. Toutefois, il ne peut pas les renvoyer à la Commission avant de prendre ces dispositions.

[12] Pour ces motifs, les deux renvois à l'arbitrage dans les dossiers de la Commission nos 566-02-52509 et 52543 sont rejetés.

III. Grief concernant le licenciement (dossier de la Commission no 566-02-49415)

[13] Le fonctionnaire a contesté son licenciement pour rendement insatisfaisant et a renvoyé à bon droit ce grief à l'arbitrage. À l'époque, il était représenté par son agent négociateur. Ce dernier ne le représente plus. Après avoir commencé à se représenter lui-même, le fonctionnaire a demandé l'autorisation de la Commission de déposer ce qu'il appelle un addenda à son grief. Santé Canada s'oppose à l'addenda du fonctionnaire pour les deux motifs suivants : il porte sur des offres de règlement présentées par le défendeur et il soulève de nouveaux arguments et motifs qui n'ont pas été présentés au cours de la procédure de règlement des griefs. Le fonctionnaire a également demandé l'autorisation de déposer des pièces liées à son grief. J'aborderai d'abord l'addenda, puis les pièces.

[14] Le fonctionnaire a déposé deux versions de son addenda proposé : une le 1er mai 2025 et une autre, légèrement modifiée, le 2 juillet 2025. Les modifications concernaient principalement la numérotation des pages et la mise en page. Mes renvois aux numéros de page concernent la version de l'addenda du 2 juillet.

A. Renseignements sur le règlement

[15] Dans son addenda, le fonctionnaire fait référence aux offres présentées par le défendeur pour régler son grief. Dans l'addenda même, la raison pour laquelle il fait cette référence n'est pas claire. Toutefois, dans ses arguments déposés à l'appui de sa demande d'utiliser l'addenda, il explique qu'il a l'intention de faire valoir que l'offre de l'employeur faisait partie d'une conduite de mauvaise foi. Le fonctionnaire soutient que l'offre de règlement n'était pas confidentielle parce qu'elle a été présentée après qu'il a quitté la médiation et parce que l'entente de médiation des parties ne faisait référence qu'à la confidentialité de tout mémoire d'entente.

[16] Ni l'un ni l'autre argument ne résiste à un examen minutieux.

[17] En ce qui concerne d'abord le deuxième argument, le fonctionnaire invoque l'article 9 de l'entente de médiation, qui énonce qu' [traduction] « [...] aucun mémoire

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

d'entente conclu par les parties ne sera versé à un dossier de la Commission, et ses modalités ne seront pas non plus divulguées, sauf entente contraire par les parties ». Le fonctionnaire fait valoir que puisqu'aucun règlement n'a été conclu, cet article ne s'applique pas. Je suis du même avis. Toutefois, le fonctionnaire ne tient pas compte de l'article 4 qui énonce ce qui suit :

[Traduction]

(4) tous les renseignements échangés durant toute la procédure sont divulgués sous toute réserve aux fins des négociations en vue d'un règlement et sont considérés comme confidentiels par les parties et leurs représentants, sous réserve de toute disposition législative et de la nécessité de protéger les particuliers contre tout préjudice physique. Par ailleurs, les éléments de preuve qui sont admissibles ou susceptibles de divulgation en eux-mêmes ne deviennent pas inadmissibles ou non susceptibles de divulgation du fait de leur utilisation durant la procédure de médiation;

[18] Une offre de règlement relève de la portée de [traduction] « renseignements échangés » pour l'application de l'article 4. Par conséquent, l'entente énonce expressément que les parties doivent considérer ces renseignements comme confidentiels.

[19] En ce qui concerne le premier argument, toute communication effectuée pendant la négociation d'un règlement possible de ce grief, y compris le contenu de toute offre, est protégée par le privilège relatif aux règlements, peu importe si elle est faite ou non pendant une médiation organisée par la Commission. Le privilège relatif aux règlements est une règle qui « [...] 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 paragraphe 2. Ces communications sont présumées être inadmissibles et une partie qui demande une exemption de cette présomption doit démontrer, selon la prépondérance des probabilités, qu'il existe un intérêt public opposé qui l'emporte sur l'intérêt public à favoriser le règlement amiable (voir *Sable*, au paragraphe 19). Le fonctionnaire n'a offert aucune raison d'exempter cette communication du privilège relatif aux règlements; et aucune des [traduction] « exceptions généralement reconnues » (c.-à-d. empêcher le double recouvrement, dans les cas où les communications sont illégales, afin d'établir qu'un règlement a été conclu ou pour déterminer les modalités

du règlement, et lors de l'établissement des coûts après qu'un cas a été tranché - voir *Phoa v. Ley*, 2020 ABCA 195, au paragraphe 19) ne s'applique au présent cas.

[20] Par conséquent, le fonctionnaire ne peut pas déposer un addenda qui porte sur les propositions de règlement ou la tenue de discussions en vue d'un règlement.

B. Nouveaux motifs

[21] Le principal point de discordance entre les parties est la question de savoir si l'addenda ajoute de manière inappropriée de nouveaux motifs au grief. Le défendeur soutient qu'une partie ne peut pas [traduction] « [...] soulever lors de l'arbitrage de nouveaux arguments ou motifs qui n'ont pas été présentés au cours de la procédure de règlement des griefs. » Je commencerai par décrire le cadre juridique pour traiter l'argument du défendeur et j'examinerai ensuite l'addenda du fonctionnaire à la lumière de ces principes.

1. Cadre juridique

[22] Le cadre juridique pour évaluer si une partie peut modifier ou non sa position lors de l'arbitrage de griefs donne lieu à l'interaction de trois principes.

a. Premier principe : interprétation libérale des griefs

[23] Selon le premier principe, un grief [traduction] « [...] doit être interprété libéralement de sorte que le grief véritable puisse être tranché et qu'il soit possible d'accorder la réparation appropriée [...] » (tiré de *Blouin Drywall Contractors Ltd. v. United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 2486*, 1975 CanLII 707 (ON CA)). En d'autres termes, « [...] un grief ne devrait pas être gagné ni perdu pour un vice de forme, mais plutôt en raison de son bien-fondé » (tiré de *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, 2003 CSC 42, au paragraphe 68).

[24] Ce principe tient compte du caractère et de la nature de la procédure de règlement des griefs. Les griefs ne sont pas habituellement rédigés par des avocats ou d'autres professionnels du droit. Lors de la préparation d'un grief, « [t]out ce qu'il faut fournir est une courte description de la question faisant l'objet du grief et une description de la mesure correctrice demandée » (tiré de *Van Duyvenbode c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)*, 2008 CRTFP 90, au paragraphe 45, confirmée par la Cour d'appel fédérale dans 2010 CAF 66). La

procédure de règlement des griefs n'est pas un processus décisionnel devant un tiers indépendant. Cela signifie que les réunions de griefs ne sont pas destinées à donner à un fonctionnaire s'estimant lésé la possibilité de convaincre un tiers indépendant qu'il a raison et que l'employeur a tort; les réunions de griefs donnent la possibilité à un fonctionnaire s'estimant lésé de discuter d'une plainte ou d'une préoccupation avec un gestionnaire-cadre. Les réunions de griefs ne concernent pas la présentation d'éléments de preuve et de jurisprudence par un fonctionnaire s'estimant lésé. Parfois, un fonctionnaire s'estimant lésé présente des éléments de preuve ou de la jurisprudence au cours d'une réunion de griefs en vue de convaincre le gestionnaire qui entend le grief qu'il existe un risque selon lequel un tiers indépendant (tel que la Commission) lui donnera gain de cause, encourageant ainsi le gestionnaire à régler le différend. Parfois, une réunion de griefs constitue une possibilité pour le fonctionnaire s'estimant lésé et le gestionnaire de collaborer pour parvenir à une résolution pragmatique à un différend. Parfois, une réunion de griefs constitue une possibilité pour un fonctionnaire s'estimant lésé d'informer un gestionnaire-cadre de quelque chose qu'un gestionnaire subalterne a fait afin que le gestionnaire-cadre puisse enquêter et corriger toute erreur qui a été commise. Parfois, une réunion de griefs effectue les trois choses. Ce que je veux dire, c'est que les réunions de griefs ne constituent pas des audiences décisionnelles. Les griefs visent à convaincre la direction de faire quelque chose. Par conséquent, le style et le fond des arguments présentés sont souvent très différents du style et du fond des arguments présentés à la Commission.

b. Deuxième principe : compétence

[25] Selon le deuxième principe, la Commission n'a compétence que pour entendre un grief qui a été présenté à l'employeur. L'article 209(1) de la *LRTSPF* permet à une personne de renvoyer un grief à l'arbitrage « [...] [a]près l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable [...] ». L'article 225 prévoit également que « [l]e renvoi d'un grief à l'arbitrage ne peut avoir lieu qu'après la présentation du grief à tous les paliers requis conformément à la procédure applicable ». Enfin, l'article 241(2) prévoit que l'omission de présenter un grief à tous les paliers requis conformément à la procédure de règlement des griefs applicable ne constitue pas un vice de forme ni une irrégularité technique que la Commission peut pardonner. Lorsque la nature d'un cas change de manière importante entre la procédure de règlement des griefs et l'arbitrage de griefs, on ne peut pas dire que le grief (c.-à-d. l'affaire contestée et la réparation

demandée) a été présenté jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs.

[26] Ce principe a été le fondement de la décision de la Cour d'appel fédérale dans *Burchill c. Le procureur général du Canada*, 1980 CanLII 4207 (CAF). Dans ce cas, le fonctionnaire s'estimant lésé avait présenté un grief affirmant que son acceptation d'un poste doté pour une période déterminée ne touchait pas son statut d'emploi pour une durée indéterminée et, par conséquent, que son licenciement de son poste doté pour une période déterminée signifiait qu'il avait droit à plusieurs droits conférés aux employés nommés pour une période indéterminée. Lorsqu'il a renvoyé son grief à l'arbitrage, il a modifié la nature de son grief et a soutenu que son licenciement constituait une mesure disciplinaire déguisée. Cela était important parce que la Commission à l'époque n'aurait pas eu compétence à l'égard de sa première affirmation, mais elle aurait eu compétence à l'égard de la deuxième. La Commission a rejeté le grief et la Cour d'appel fédérale a confirmé le rejet en affirmant ce qui suit :

[...]

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

[...]

[27] Plus simplement, la question est de savoir si les allégations formulées au stade de l'arbitrage modifient suffisamment le grief original pour en modifier la nature et en faire un nouveau grief (voir *Canada c. Rinaldi*, 1997 CanLII 16721 (CF), *Price c. Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1408, et *Canada (Procureur général) c. Gallinger*, 2022 CAF 177, au paragraphe 62). Dans l'affirmative, la Commission n'a pas compétence pour entendre ce nouveau grief.

[28] Le fonctionnaire soutient que la règle énoncée dans *Burchill* a été remplacée par la décision de la Cour suprême du Canada dans *Barendregt c. Grebliunas*, 2022 CSC 22. *Barendregt* concerne la règle qui s'applique pour déterminer les cas où de nouveaux éléments de preuve peuvent être déposés en appel. Toutefois, la Commission n'entend pas un appel d'une décision de l'employeur relative à un grief; elle tient une audience *de novo*, ce qui signifie qu'elle entend le cas à compter du début et non en tant qu'un appel ou qu'un contrôle judiciaire de la décision de l'employeur (voir *Canada (Procureur général) c. Rushwan*, 2023 CAF 118, au paragraphe 21). Cela signifie que lorsqu'une partie présente des éléments de preuve à la Commission au cours d'une audience d'arbitrage de grief, elle ne présente pas de nouveaux éléments de preuve – elle présente des éléments de preuve pour la première fois. Par conséquent, *Barendregt* n'a aucune incidence sur la présente affaire ni n'est pertinente quant à l'argument présenté dans *Burchill*.

[29] De même, le fonctionnaire soutient que la règle énoncée dans *Burchill* viole les articles 7, 11 et 15 of the *Charte canadienne des droits et libertés* (éditée comme l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada*, 1982, ch. 11 (R.-U.); la « *Charte* ») parce qu'elle l'empêche de présenter des éléments de preuve existants ou nouveaux qui sont essentiels à ses arguments. Encore une fois, *Burchill* n'a rien à voir avec les règles de la preuve. *Burchill* ne concerne pas les éléments de preuve que le fonctionnaire peut déposer; cette décision concerne la question de savoir s'il tente de modifier la nature de son grief. Quoi qu'il en soit, le fonctionnaire n'explique pas la façon dont les articles 7 ou 11 de la *Charte* s'appliquent à son cas. En ce qui concerne l'article 15, il affirme simplement qu'une règle qui désavantage injustement une partie viole l'article 15 de la *Charte* parce qu'elle entraîne un traitement inégal. Or, l'article 15 de la *Charte* interdit la discrimination fondée uniquement sur les motifs énumérés ou analogues. Le fonctionnaire n'indique aucun motif énuméré ou analogue et, par conséquent, je ne peux pas évaluer d'aucune façon que ce soit son argument fondé sur la *Charte*.

c. Troisième principe : équité procédurale de l'employeur

[30] Le troisième principe concerne l'équité procédurale. La Cour fédérale, dans *Boudreau c. Canada (Procureur général)*, 2011 CF 868, a affirmé que « [...] les règles en matière d'équité procédurale dictent qu'un employeur ne devrait pas avoir à se défendre [...] sur des questions dont la caractérisation est très différente de celle en

litige au cours de la procédure de règlement de grief ». La Cour d'appel fédérale a cité ce passage avec approbation dans *Gallinger*, au paragraphe 59.

[31] Des trois principes, celui-ci est de loin le principe le moins important dans la présente affaire. Les règles en matière d'équité procédurale exigent qu'une partie ait un préavis adéquat de la preuve à réfuter. Il est possible de remédier à un préavis insuffisant en fournissant des détails. C'est une chose si les motifs d'un grief changent de manière importante au cours d'une audience d'arbitrage de griefs; c'est tout autre chose si une partie reçoit des détails sur un changement des motifs des mois avant le début d'une audience. Dans la présente affaire en particulier, le défendeur n'a pas allégué que l'addenda lui cause un préjudice; par exemple, il n'allègue pas qu'il a perdu des éléments de preuve, estimant que les éléments de preuve ne seraient pas pertinents relativement au grief.

[32] La présente affaire concerne plutôt, principalement, la façon d'établir un équilibre entre les deux premiers principes.

2. Objections particulières soulevées par Santé Canada

[33] Comme je l'ai déjà mentionné, le défendeur s'oppose à l'addenda parce qu'il soulève [traduction] « de nouveaux arguments ou motifs » à l'appui du grief.

[34] Les principes juridiques susmentionnés n'empêchent pas une partie de présenter un nouvel argument ou un argument différent à l'arbitrage de griefs. Comme la Commission l'a affirmé dans *Anderson c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2023 CRTESPF 75, au paragraphe 100 :

[...] Burchill ne peut pas être interprétée comme une décision de portée générale empêchant les fonctionnaires de soulever de nouveaux arguments à l'arbitrage à l'appui de leurs cas. En effet, les fonctionnaires sont libres de soulever de nouveaux arguments à l'arbitrage pour appuyer leurs positions, pourvu que ces arguments ne modifient pas la nature du litige dont les parties ont discuté au cours de la procédure de règlement des griefs.

[35] Plus particulièrement, et surtout étant donné la nature de l'addenda, la Commission dans *Delage c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2008 CRTFP 56, a autorisé un fonctionnaire s'estimant lésé à présenter un argument fondé sur les droits de la personne pour la première fois à l'arbitrage. Le grief dans ce cas concernait la question de savoir si le fonctionnaire s'estimant lésé était admissible

à une augmentation d'échelon de rémunération découlant d'une reclassification rétroactive qui avait été effectuée pendant qu'il était en congé parental. Le grief ne faisait pas référence à la *Loi canadienne des droits de la personne* (L.R.C., 1985, ch. H-6), mais l'avocate du fonctionnaire s'estimant lésé a soulevé les droits de la personne pour la première fois lorsqu'elle se préparait à l'audience de l'arbitrage de griefs. La Commission a conclu que l'argument basé sur les droits de la personne ne constituait qu'un argument et que la présentation de cet argument ne modifiait pas la nature du grief.

[36] La véritable question consiste à savoir si l'addenda modifie les motifs du grief de manière si importante qu'il constitue un grief différent de celui qui a été présenté avant l'arbitrage de griefs. Afin de trancher cette question, je tiendrai compte à la fois du texte du grief et de l'argument écrit présenté par l'agent négociateur du fonctionnaire au dernier palier (la « présentation du grief »). Ce faisant, j'interpréterais le grief et l'argument de manière large et libérale.

[37] L'addenda du fonctionnaire est long. J'ai demandé au défendeur d'indiquer les parties précises auxquelles il s'opposait dans l'espoir que son objection concerne des parties isolées, mais il a énuméré presque tout l'addenda. Plutôt que d'examiner l'addenda ligne par ligne, je l'ai divisé en six catégories.

[38] La première chose que l'addenda ajoute (aux paragraphes 1 à 8) est le contexte antérieur à avril 2022 et un examen de la première évaluation du rendement négative et du plan d'amélioration du rendement. La présentation du grief mentionne brièvement que le fonctionnaire a commencé à travailler pour le défendeur en 2001, mais elle commence la narration réellement avec le congé médical du fonctionnaire en novembre 2021, puis passe à la première cote négative du rendement du 29 avril 2022. L'addenda ajoute un contexte supplémentaire concernant les événements menant à son congé de maladie en novembre 2021 et ce qui s'est produit entre son retour au travail et le moment où il a reçu une évaluation du rendement négative. Ces paragraphes concluent en remettant en question la véracité de l'évaluation du rendement négative et du plan d'amélioration du rendement.

[39] Les éléments de preuve déposés lors de l'arbitrage de griefs comprennent habituellement un contexte qui va au-delà des motifs du grief. Ces paragraphes ne présentent que le contexte. Ils ne modifient pas la nature du grief et ils sont autorisés.

Le seul aspect de l'addenda qui touche la nature du grief est l'allégation selon laquelle l'évaluation du rendement négative est inexacte. Toutefois, la présentation du grief allègue que le licenciement pour rendement insatisfaisant était de mauvaise foi parce que, entre autres choses, l'évaluation du rendement du fonctionnaire a diminué soudainement après que d'autres problèmes ou conflits sont survenus avec un superviseur. La cote de rendement de 2022 est la [traduction] « diminution soudaine » mentionnée dans la présentation du grief. Il n'y a aucun changement de la remise en question par le fonctionnaire de cette cote de rendement.

[40] L'addenda ajoute en deuxième lieu des détails importants concernant la demande de l'employeur d'obtenir des renseignements médicaux et l'absence du fonctionnaire en 2022 et en 2023 (les paragraphes 9 à 35). L'addenda porte, à l'aide de détails importants, sur les préoccupations du fonctionnaire quant à la demande de renseignements médicaux du défendeur et au traitement de cette demande.

[41] La présentation du grief portait aussi sur ces questions, mais uniquement brièvement, dans les termes suivants :

[Traduction]

[...]

15. Ce congé de maladie fait l'objet d'un autre grief déposé par le Dr Salem contre Santé Canada. Il n'est pas pertinent de l'examiner en détail aujourd'hui. Il suffit de dire qu'il y a eu de nombreux échanges, que de nombreux certificats médicaux et un rapport indépendant ont été fournis, le Dr Salem affirmant constamment qu'il était apte à retourner au travail, et l'employeur maintenant qu'il avait besoin de plus d'informations avant que le Dr Salem puisse le faire.

[...]

[42] La présentation du grief cerne le problème et précise qu'il n'est pas pertinent de l'examiner en détail. Tout ce que l'addenda fait est d'ajouter ces détails. Il ne s'agit pas d'un changement de la nature du grief. De plus, la présentation du grief a énuméré – en tant qu'un exemple de mauvaise foi – l'[traduction] « [...] allégation selon laquelle l'employeur l'a contraint à prendre un congé de maladie [...] ». Cette partie de l'addenda donne les détails concernant ce motif du grief.

[43] La troisième chose que l'addenda fait (aux paragraphes 36 à 39) est de décrire les préoccupations du fonctionnaire concernant la façon dont son rendement a été

évalué avant son licenciement. Toutefois, sa présentation du grief conteste clairement et à maintes reprises la façon dont le rendement du fonctionnaire a été évalué : elle indique qu'il n'a reçu aucune norme concrète de rendement et qu'il n'avait pas suivi une formation suffisante ni obtenu un soutien suffisant pour satisfaire à la norme de rendement. Tout ce que fait l'addenda est de fournir davantage de détails sur ces allégations existantes.

[44] La quatrième chose que l'addenda fait est d'énumérer les arguments du fonctionnaire. Tous ces arguments sont également énoncés dans la présentation du grief. Plus particulièrement, il soutient qu'aucune évaluation du rendement officielle n'a été effectuée entre son retour au travail de son congé de maladie et son licenciement (qui est mentionné au paragraphe 45 de sa présentation du grief), qu'il n'y avait aucun délai raisonnable dans lequel il devait satisfaire au rendement requis (ce qui est mentionné aux paragraphes 54 à 64 de sa présentation du grief) et qu'aucun effort n'a été déployé pour lui trouver un autre travail (ce qui est mentionné aux paragraphes 65 à 69 de sa présentation du grief), tout cela contrairement à la politique du Conseil du Trésor (ce qui est mentionné dans l'ensemble de sa présentation du grief).

[45] L'addenda expose ensuite dans le détail quatre éléments de son argument selon lequel son licenciement a été effectué de mauvaise foi. Sa présentation du grief alléguait déjà la mauvaise foi et, par conséquent, il n'a pas modifié la nature de son grief.

[46] Toutefois, l'addenda n'allègue pas simplement la mauvaise foi et fait une cinquième chose. Le fonctionnaire présente une réclamation pour ce qui est communément appelé des [traduction] « dommages pour mauvaise foi » (sur le plan technique, des dommages découlant d'un manquement à l'obligation de bonne foi concernant la manière de licenciement). Il énonce quatre raisons pour lesquelles ces dommages devraient lui être accordés, à savoir : que l'évaluation de son rendement par le défendeur était fautive sur le plan des faits; que le défendeur a été indûment insensible, étant donné son problème de santé; que les actions du défendeur ont compromis ses perspectives de carrière futures; et que le défendeur lui a causé une détresse mentale.

[47] La présentation du grief alléguait déjà une mauvaise foi. Le fonctionnaire ne modifie pas la nature de son grief (qui allègue toujours une mauvaise foi). De plus, la formule de grief demande [traduction] « [...] toute autre réparation nécessaire pour remédier à la situation [...] » et que le fonctionnaire [traduction] « [...] bénéficie d'une réparation intégrale ». La demande de dommages pour mauvaise foi du fonctionnaire cadre avec les deux réparations demandées.

[48] En sixième lieu, l'addenda énumère 16 soi-disant [traduction] « arguments finaux ». Les 11 premiers concernent le fondement du grief et les cinq derniers précisent la réparation qu'il demande et les motifs de celle-ci (principalement sa situation personnelle et financière et son incapacité d'atténuer ses pertes). Les 11 premiers expliquent simplement davantage les faits ou les arguments déjà mentionnés dans son addenda. En ce qui concerne les cinq derniers, j'ai déjà mentionné qu'il explique le fondement de la réparation qu'il a déjà inclus dans son grief.

3. Éléments de l'addenda concernant les droits de la personne

[49] Le défendeur se préoccupe particulièrement du fait que le fonctionnaire dépose de nouvelles allégations concernant la discrimination fondée sur l'incapacité et une omission de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de son incapacité. Je ne partage pas ces préoccupations. Un examen minutieux de l'addenda révèle que le fonctionnaire n'allègue pas réellement une discrimination fondée sur l'incapacité. Son addenda n'utilise pas le mot « discrimination ». Il contient, comme titre de rubrique, la phrase suivante : [traduction] « Mon argument concernant des dommages fondés sur les droits de la personne et pour une indemnité monétaire : que je bénéficie d'une réparation intégrale ». Toutefois, lorsqu'il précise le fondement de cette demande, cela concerne des dommages pour mauvaise foi et non des dommages sur le fondement des droits de la personne. Ce qui ressemble le plus à un argument fondé sur les droits de la personne est le lien qu'il établit entre l'allégation de mauvaise foi et ses problèmes de santé. Cependant, sa présentation du grief soutient déjà que son problème de santé constituait une considération pertinente (aux paragraphes 58 et 59).

[50] Pour la première fois, le fonctionnaire affirme bel et bien que son congé de maladie en novembre 2021 a été déclenché par le refus du défendeur de lui accorder d'autres formes de congé et que cette décision constituait une discrimination fondée sur sa situation de famille. Toutefois, comme je l'ai déjà dit, il ne s'agit que du

contexte. Le grief en soi ne porte pas sur le refus de lui accorder un congé en 2021; il porte sur son licenciement en 2023.

[51] Enfin, le fonctionnaire a déposé une présentation de 35 pages à l'appui de l'addenda, dont la grande partie de cet argument écrit constituait une explication de la raison pour laquelle ses allégations factuelles étaient exactes et de la raison pour laquelle le défendeur n'aurait pas dû le licencier. Ces arguments ne sont pas pertinents pour l'instant. Je conclus que le fonctionnaire peut déposer l'addenda, à l'exception des éléments indiqués dans la présente décision. Je ne tranche d'aucune façon la question de savoir si les faits contenus dans l'addenda ou les arguments du fonctionnaire sont étayés.

C. Pièces (y compris celles qui ont été incluses en tant qu'extraits dans l'addenda)

[52] Avant de demander l'autorisation de déposer son addenda, le fonctionnaire a tenté de déposer une série de pièces auprès de la Commission. Le 1^{er} mai 2025, la présidente de la Commission a ordonné que le dépôt de ces pièces ne soit pas accepté et que ces dernières ne soient pas incluses dans le dossier de la Commission parce que la Commission n'accepte pas d'éléments de preuve (de pièces) avant une audience, sauf si elle rend une ordonnance contraire. Le fonctionnaire a ensuite demandé l'autorisation de déposer son addenda.

[53] L'addenda comprend un certain nombre d'extraits tirés de documents que le fonctionnaire a cherché à présenter en tant que pièces. Ces extraits doivent être supprimés de l'addenda, car leur acceptation reviendrait à permettre au fonctionnaire de déposer indirectement des pièces qu'une ordonnance lui a interdit directement de déposer.

[54] En bref :

- Le fonctionnaire sera autorisé à déposer un addenda à son grief.
- Il est ordonné au fonctionnaire de supprimer de son addenda tous les extraits tirés d'autres documents. Ces extraits sont surlignés par le fonctionnaire en turquoise aux paragraphes 13, 19 et 23 de l'addenda.
- Il est ordonné au fonctionnaire de supprimer de son addenda tous les renvois aux « pièces ».
- Il est ordonné au fonctionnaire de supprimer tous les renvois à la médiation et à toute discussion de règlement avec le défendeur. Ces renvois figurent aux

pages 10 (la phrase qui commence par [traduction] « Récemment, et pendant la médiation de la Commission du travail [...] ») et 11 (la phrase qui commence par [traduction] « Les préjudices moraux, psychologiques et professionnels [...] »).

- Le fonctionnaire doit déposer à nouveau l'addenda, avec ces modifications, dans les 30 jours suivant la date de la présente décision.
- Le fonctionnaire n'est autorisé à apporter aucune autre modification à son addenda ou à déposer aucune pièce ou aucun élément de preuve auprès de la Commission jusqu'à ce que l'audience soit inscrite au rôle et qu'un calendrier pour déposer les pièces soit établi.

IV. Deuxième dossier de licenciement (dossier de la Commission no 566-02-52285)

[55] Le fonctionnaire a déposé un renvoi à l'arbitrage d'un deuxième grief contre son licenciement qui énonce de nouveaux arguments contre celui-ci. Il n'existe aucun grief sous-jacent à cette tentative de renvoyer un cas à l'arbitrage. Comme je l'ai déjà indiqué, les affaires ne peuvent pas être renvoyées à l'arbitrage sans avoir été présentées d'abord en tant que griefs dans le cadre du système de règlement des griefs interne de l'employeur. Comme la Commission l'a indiqué succinctement *Kazemi c. Conseil du Trésor (Anciens Combattants Canada)*, 2024 CRTESPF 41, au paragraphe 64 : « Sans qu'un grief ait été présenté, la Commission n'a rien à traiter puisqu'elle n'a aucune compétence si aucun grief n'a été déposé. »

[56] Le fonctionnaire reconnaît que les procédures de règlement des griefs internes doivent être épuisées, mais il déclare que [traduction] « [...] cette exigence n'est pas absolue. La jurisprudence a établi que la Commission peut renoncer à cette exigence lorsqu'il n'existe pour ainsi dire pas de recours internes ». Il cite *Kazemi, Laferrière c. Administrateur général (Agence spatiale canadienne)*, 2008 CRTFP 53, et *Fauteux c. Administrateur général (Agence canadienne d'inspection des aliments)*, 2022 CRTESPF 84, pour étayer cette proposition. Ce n'est pas ce que les décisions *Kazemi* et *Laferrière* disent. En fait, elles disent le contraire. *Fauteux* compte une seule ligne au paragraphe 37 qui affirme que, « [s]auf exception, on ne devrait pas la [procédure de règlement des griefs] contourner avant de renvoyer une affaire à l'arbitrage ». Toutefois, plus tôt dans cette décision, la Commission a expliqué que ces exceptions existent lorsque les parties acceptent d'éliminer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier de la procédure de règlement des griefs ou si le cas concerne un licenciement (comme le présent cas), auquel cas, le grief peut être présenté directement au dernier palier. Il n'existe aucune exception à l'exigence de déposer un

grief; l'exception vise l'obligation d'utiliser les premiers paliers de la procédure de règlement des griefs.

[57] Puisque le fonctionnaire n'a jamais présenté le présent grief à Santé Canada, je rejette cette tentative de le renvoyer à l'arbitrage.

[58] Compte tenu de ma conclusion, il n'est pas nécessaire que j'aborde les arguments du fonctionnaire concernant la question de savoir si le renvoi à l'arbitrage est hors délai (et, dans l'affirmative, si je devrais ou non lui accorder une prorogation de délai) ou d'autres motifs soulevés par Santé Canada en vue de radier ce renvoi à l'arbitrage.

V. Arguments du fonctionnaire

[59] Dans ses arguments, le fonctionnaire a énuméré et invoqué un certain nombre de décisions qui n'existent pas (notamment, *Sweeney c. Canada*, 2006 CRTFP 125; *O'Brien c. Canada (Conseil du Trésor)*, 2004 CRTFP 27; *Nelligan c. Canada (Procureur général)*, 2008 CF 745; et *OPSEU v. Ontario (Ministry of Correctional Services) (Kirkwood Greivance)*, [2005] O.G.S.B.A. No. 100). Le fait de faire référence à des décisions qui n'existent pas et le fait de faire référence à des décisions qui existent pour étayer des propositions qui ne sont pas liées à ces décisions (ce que le fonctionnaire a fait aussi, et ce dont j'ai déjà discuté) constituent des caractéristiques courantes d'arguments générés par l'intelligence artificielle ou qui ont fait l'objet d'une recherche effectuée par celle-ci. J'ai supposé qu'il en était ainsi dans le présent cas et que le plaignant a été induit en erreur par les outils de l'intelligence artificielle qu'il a utilisés pour générer ses arguments ou pour effectuer une recherche à l'égard de ceux-ci plutôt que de supposer qu'il a délibérément induit en erreur la Commission. Toutefois, je souscris à l'affirmation suivante du Conseil canadien des relations industrielles dans *Choi c. Lloyd's Register Canada limitée*, 2024 CCRI 1146, au paragraphe 79, lorsqu'il a déclaré ce qui suit :

[79] [...] Les parties doivent faire preuve de circonspection lorsqu'elles utilisent l'IA pour générer des observations, en particulier lorsque les observations comprennent des références à la jurisprudence. Si les parties utilisent l'IA pour préparer des observations ou d'autres documents, elles doivent absolument vérifier tout le contenu créé par l'IA pour s'assurer de son exactitude et de sa fiabilité.

[60] De même, le fonctionnaire cite également le site Web reddit.com pour étayer ses arguments. Je n'ai pas examiné reddit à la recherche de la publication que le fonctionnaire a lue et qui aurait étayé sa proposition. Quoi qu'il en soit, reddit ne constitue pas une source sur laquelle je peux me fonder lorsque j'examine des propositions d'ordre juridique.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[62] Les renvois à l'arbitrage dans les dossiers de la Commission nos 566-02-52285, 52509 et 52543 sont rejetés.

[63] En ce qui concerne le grief dans le dossier de la Commission no 566-02-49415, le fonctionnaire est autorisé à déposer un addenda, selon les conditions suivantes :

- Il est ordonné au fonctionnaire de supprimer de son addenda tous les extraits tirés d'autres documents. Ces extraits sont surlignés par le fonctionnaire en turquoise aux paragraphes 13, 19 et 23 de l'addenda.
- Il est ordonné au fonctionnaire de supprimer de son addenda tous les renvois aux « pièces ».
- Il est ordonné au fonctionnaire de supprimer tous les renvois à la médiation et à toute discussion de règlement avec le défendeur. Ces renvois figurent aux pages 10 (la phrase qui commence par [traduction] « Récemment, et pendant la médiation de la Commission du travail [...] ») et 11 (la phrase qui commence par [traduction] « Les préjudices moraux, psychologiques et professionnels [...] »).
- Le fonctionnaire doit déposer à nouveau l'addenda, avec ces modifications, dans les 30 jours suivant la date de la présente décision.
- Le fonctionnaire n'est autorisé à apporter aucune autre modification à son addenda ou à déposer aucune pièce ou aucun élément de preuve auprès de la Commission jusqu'à ce que l'audience soit inscrite au rôle et qu'un calendrier pour déposer les pièces soit établi.

Le 24 septembre 2025.

Traduction de la CRTESPF

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