

Date : 20251128

Dossier : 568-34-46846
XR : 566-34-46844

Référence : 2025 CRTESPF 160

*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

PATRICE ROBERT

demandeur

et

AGENCE DU REVENU DU CANADA

Employeur

Répertorié

Robert c. Agence du revenu du Canada

Affaire concernant une demande de prorogation de délai visée à l'article 61b)
du *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*

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

Pour le demandeur : Bernard Desgagné

Pour l'employeur : Nicholas Gaultieri

Décision rendue sur la base des documents au dossier et d'arguments écrits déposés le 3 avril 2023 et les 12 et 26 janvier 2024.

MOTIFS DE DÉCISION

I. Demande devant la Commission

[1] La présente décision concerne une demande de prorogation du délai pour le renvoi d'un grief à l'arbitrage devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »).

[2] Le 12 janvier 2022, Patrice Robert (le « demandeur ») a déposé un grief contre son employeur, l'Agence du revenu du Canada (ARC), pour s'opposer à sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19.

[3] Son grief explique les raisons de son objection à la vaccination et demande à l'employeur de renoncer à appliquer sa politique de vaccination obligatoire et de ne pas le mettre en congé non payé. Il demande aussi de mettre fin à ce congé en lui versant rétroactivement le salaire dont il a été privé. Il conclut en indiquant ce qui suit :

[...]

Si le présent grief n'est pas réglé après avoir franchi le ou les paliers prévus dans la convention collective, il pourra être soumis à l'arbitrage, conformément à la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et ses règlements d'application, puisqu'il porte sur une mesure disciplinaire entraînant une suspension et une sanction pécuniaire ainsi que sur une modification unilatérale aux conditions d'emplois qui est faite de manière à me forcer à démissionner et qui est donc un licenciement implicite.

[...]

[4] Le grief fut présenté au dernier palier de la procédure de règlement des griefs le 19 février 2022 et l'employeur a remis sa décision au dernier palier le 3 mai 2022, rejetant celui-ci.

[5] Ce n'est que le 1er mars 2023 que le grief fut renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 209(1)b) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2, la « Loi »). Cet article porte sur les griefs individuels concernant des mesures disciplinaires.

[6] Le demandeur demande à la Commission une prorogation du délai normal de 40 jours afin de renvoyer son grief à l'arbitrage.

[7] L'employeur s'y oppose et soulève également une objection quant à la compétence de la Commission d'entendre le renvoi de ce grief à l'arbitrage aux termes de l'article 209 de la *Loi*, faisant valoir qu'il n'y a eu aucune mesure disciplinaire.

[8] La présente décision vise uniquement la demande de prorogation du délai.

[9] Pour les raisons qui suivent, la demande est rejetée.

II. Résumé de l'argumentation

A. Pour le demandeur

[10] Le demandeur soutient que la raison du retard est entièrement imputable à l'avocat qui l'a représenté entre mai 2022 et février 2023.

[11] Le demandeur dit n'avoir reçu aucune aide de son syndicat puisque celui-ci a demandé à ses membres de se conformer à la politique de vaccination obligatoire de son employeur. Il n'a aucune formation juridique et n'a jamais été délégué syndical. Il n'avait aucun représentant jusqu'au moment où la décision au dernier palier de la procédure de règlement des griefs a été rendue par l'employeur.

[12] Après avoir reçu cette décision, le demandeur s'est adressé à un avocat, qui lui a conseillé de ne pas renvoyer son grief à l'arbitrage et d'adresser seulement une demande de contrôle judiciaire à la Cour fédérale. L'avocat a déposé une telle demande en son nom le 24 mai 2022.

[13] Le 29 septembre 2022, l'avocat a déposé à la Cour fédérale une demande de suspension du dossier de la demande de contrôle judiciaire. Cette demande fut refusée le 26 janvier 2023. Le 8 février 2023, la Cour fédérale a prolongé jusqu'au 13 mars 2023 le délai accordé aux parties pour présenter leur projet d'échéancier en vue des prochaines étapes à franchir dans le dossier de contrôle judiciaire.

[14] Le 20 février 2023, l'avocat s'est retiré du dossier du demandeur et de tous les autres dossiers de contestation de la politique de vaccination obligatoire de l'employeur.

[15] Le demandeur s'est alors représenté lui-même devant la Cour fédérale. Son représentant actuel, soit Bernard Desgagné, n'a pas pu l'y représenter parce qu'il n'est

pas avocat. M. Desgagné lui a conseillé de renvoyer son grief à l'arbitrage, ce qu'il a fait le 1er mars 2023.

[16] Le 13 mars 2023, le demandeur a écrit à la Cour fédérale pour lui indiquer qu'il avait renvoyé son grief à l'arbitrage et qu'il n'avait jamais été informé de la demande de suspension de l'instance présentée par son avocat. Il a indiqué dans sa lettre qu'il était d'avis que le congé sans solde qui lui avait été infligé constituait une mesure disciplinaire, et qu'il considérait donc que la Commission avait compétence.

[17] Le demandeur n'avait pas été informé par son avocat du risque de perdre son recours devant la Commission s'il ne renvoyait pas son grief à l'arbitrage parallèlement à la demande de contrôle judiciaire.

[18] Le 13 avril 2023, la Cour fédérale a rendu une nouvelle ordonnance dans laquelle elle a suspendu le dossier du demandeur jusqu'à la décision finale de la Commission relative à la demande de renvoi à l'arbitrage.

[19] Selon le demandeur, si la Commission refusait la demande de prorogation du délai, cela aurait pour effet de mettre fin à la suspension du dossier à la Cour fédérale, et cette dernière pourrait décider, à l'issue de son contrôle judiciaire, de renvoyer le dossier du demandeur au décideur administratif, et une nouvelle décision au dernier palier pourrait être rendue, puis renvoyée à l'arbitrage à nouveau.

[20] En n'accordant pas au demandeur la prorogation du délai qu'il demande, la Commission l'obligerait, ainsi que l'employeur et le système judiciaire, à consacrer des ressources importantes à diverses démarches devant les tribunaux. Ces démarches pourraient se révéler inutiles et ramener tout le monde au point de départ, après une perte de temps et d'argent.

[21] L'article 236(1) de la *Loi* indique ceci : « Le droit de recours du fonctionnaire par voie de grief relativement à tout différend lié à ses conditions d'emploi remplace ses droits d'action en justice [...] ». La *Loi* a donc pour but de permettre un règlement efficace, à un moindre coût possible, des différends liés à l'emploi, et non d'amener les demandeurs, les agents négociateurs et l'employeur à multiplier inutilement les démarches devant les tribunaux.

[22] Le demandeur soutient que les critères décrits dans la décision *Schenkman c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada), 2004 CRTFP* 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

1, sur lesquels la Commission s'appuie pour déterminer l'octroi d'une prorogation de délai sont respectés :

- Le comportement de l'avocat constitue une raison claire, logique et convaincante pour justifier le fait que le demandeur a tardé à renvoyer son grief à l'arbitrage.
- Le retard a duré près de neuf mois parce que ce n'est qu'après le retrait du dossier de son avocat que le demandeur a pu découvrir, en consultant son nouveau représentant qu'il risquait de perdre son seul recours efficace.
- Le demandeur a fait preuve de diligence raisonnable en renvoyant le grief à l'arbitrage neuf jours après le retrait du dossier par son avocat.
- Le demandeur subirait une grave injustice si la prorogation ne lui était pas accordée puisqu'il risquerait de perdre son seul recours efficace. De plus, il serait condamné à entreprendre de coûteuses démarches judiciaires susceptibles de se révéler inutiles en fin de compte.
- L'employeur ne subirait pas de préjudice puisqu'à toute fin pratique, le dossier n'aurait toujours pas été traité par la Commission puisque tous les griefs semblables devant la Commission ont été mis en suspens avec l'accord de l'employeur, le temps que la Commission détermine sa compétence pour les entendre.
- Il n'est pas possible de prétendre que le grief n'a pas de chance de succès puisque la Commission ne s'est pas encore prononcée sur sa compétence dans des dossiers semblables déposés devant elle.

[23] À l'égard de ce dernier point, l'employeur a soutenu que la Commission n'a pas compétence parce que le congé administratif non payé était une mesure administrative. Le demandeur a cependant soutenu que la Commission a compétence puisqu'il s'agissait d'une mesure disciplinaire.

[24] Il est à noter que à la suite de la demande de prorogation du demandeur, la Commission a rendu une décision sur ce point, se déclarant sans compétence pour entendre des griefs semblables à celui du demandeur.

B. Pour l'employeur

[25] L'employeur s'oppose à la demande de prorogation du délai.

[26] Il souligne que le demandeur a déposé une demande de contrôle judiciaire de la décision au palier final de la procédure de grief. Le demandeur avait demandé à la Cour fédérale, par l'entremise de son avocat à l'époque, que ce dossier soit mis en suspens. Dans le cadre de sa décision rejetant cette demande de suspension, la Cour fédérale a notamment indiqué dans une décision rendu le 26 janvier 2023 ce qui suit :

[...]

[...] les demandeurs ont choisi d'invoquer la compétence de cette Cour en contrôle judiciaire de la décision au dernier palier de grief, sans porter cette décision à l'arbitrage et sans soulever devant cette Cour que la mise en congé sans solde constituait dans leur cas, une mesure disciplinaire. Ce faisant, les demandeurs ont sciemment pris le parti que la mise en congé sans solde dans leur cas était une mesure administrative. D'ailleurs, rien au dossier ne porte à croire que le défendeur conteste cette position ou qu'elle serait erronée dans les circonstances propres à ce dossier. Même s'il advenait que les demandeurs aient eu tort et que la Cour fédérale n'ait pas juridiction vu le défaut d'épuiser le recours à l'arbitrage, force est de constater que les demandeurs, en laissant s'écouler le délai pour porter le grief à l'arbitrage, ont renoncé à ce droit (page 2).

[...]

[27] L'employeur soutient que les enjeux soulevés dans la présente demande de prorogation ont déjà été traités par la Cour fédérale dans le cadre de cette décision. La Cour fédérale a notamment conclu que le demandeur avait renoncé à son droit de porter le grief à l'arbitrage. L'employeur demande donc respectueusement que la demande de prorogation soit rejetée sur ce motif. Il soutient que la présente demande de prorogation constitue un abus de procédure.

[28] En outre, ou de manière subsidiaire, l'employeur soutient que la demande de prorogation devrait être rejetée conformément aux critères établis selon la jurisprudence de la Commission. Il cite *Martin c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2015 CRTEFP 39, dans laquelle l'arbitre de grief a conclu que le pouvoir d'accorder une prorogation de délai devrait être l'exception et qu'une prorogation ne devrait être accordée que dans des circonstances exceptionnelles, par souci d'équité (au par. 68).

[29] L'employeur a fourni les considérations suivantes conformément aux cinq critères établis dans *Schenkman* :

1. La raison du retard

[30] L'employeur soutient que le demandeur n'a pas fourni de raisons claires, logiques et convaincantes pour expliquer le retard. Il affirme qu'en aucun temps le demandeur n'a été empêché de renvoyer son grief à l'arbitrage, et ce dans les délais prescrits. Comme la Cour fédérale l'a indiqué dans la décision mentionnée ci-dessus, le demandeur a plutôt choisi délibérément de ne pas renvoyer son grief à l'arbitrage.

[31] Le demandeur semble désormais tenter de justifier le retard en contestant la stratégie choisie par l'avocat qui le représentait à l'époque. Or, comme la Cour d'appel fédérale l'a indiqué dans *Moutisheva c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1993] F.C.J. No. 988 (C.A.) (QL) « [...] le procureur d'une partie à un litige est son mandataire. Il agit en son nom et à ce titre il assume un certain nombre d'obligations dont celles de la conduite des procédures ainsi que de la réception et de la délivrance des actes requis par les procédures » (au par. 12). L'explication du demandeur quant aux délais n'est donc pas valide ou pertinente. Il est lié par les actions de son avocat qui agissait en son nom.

[32] De plus, il s'agit ici de l'avocat personnel choisi par le demandeur. Le demandeur ne peut pas se soustraire des positions prises par son avocat après coup. Il serait fondamentalement injuste qu'une partie puisse se soustraire des positions prises par un avocat dont il a retenu les services en affirmant ne pas être satisfait des gestes posés par ce dernier.

[33] Dans tous les cas, il n'est pas approprié d'évaluer dans le cadre d'une demande de prorogation le comportement de l'avocat du demandeur dans sa relation de mandataire, sa compétence, ou la qualité des services qui auraient été rendus (voir *Moustisheva*, au par. 16).

2. La durée du retard

[34] La durée du délai de renvoi du grief à l'arbitrage est importante : le grief a été renvoyé à l'arbitrage plus de huit mois après l'expiration du délai, qui était le 29 juin 2022. L'employeur renvoie à *Grouchy c. Administrateur général (ministère des Pêches et des Océans)*, 2009 CRTFP 92, dans laquelle l'arbitre de grief a déclaré ce qui suit, au paragraphe 46 :

46 Avant d'appliquer ces critères aux faits de la présente affaire, je voudrais formuler les observations générales suivantes. En principe, les délais fixés par la Loi et par le Règlement sont exécutoires et doivent être respectés par toutes les parties. L'imposition de délais relativement courts s'accorde avec les principes voulant que les conflits de travail doivent être résolus rapidement et que les parties doivent être en droit de tenir pour acquis qu'un différend a pris fin dès que le délai prescrit est expiré. Les délais ne sont pas élastiques et leur prorogation doit demeurer une décision exceptionnelle qui survient seulement après que l'auteur de la décision a procédé à une évaluation prudente et rigoureuse des circonstances.

[35] Dans *Popov c. Agence spatiale canadienne*, 2018 CRTESPF 49, l'arbitre de grief a déclaré ce qui suit, au paragraphe 52:

52 Afin d'expliquer le retard, le demandeur devait établir que, pendant toute la période visée, il n'était pas en mesure de renvoyer le grief à l'arbitrage, ce qu'il n'a pas fait. Il a réussi à déposer le grief dans le délai prescrit [...]

[36] Le demandeur n'a pas démontré ce qui l'aurait empêché, durant ces huit mois, de renvoyer son grief à l'arbitrage dans les délais prescrits, ou même de présenter une demande à ce moment-là pour obtenir une prorogation du délai.

[37] De plus, l'employeur soutient qu'il ne devrait pas être imputable pour le manquement de l'avocat d'informer l'employé de l'impact d'omettre de renvoyer son grief à l'arbitrage.

3. La diligence du demandeur

[38] L'employeur est d'avis que le demandeur n'a pas fait preuve de diligence raisonnable dans la poursuite de son grief.

[39] Le renvoi à l'arbitrage a été fait en vertu de l'article 209(1)b) de la *Loi*. Aucune approbation de l'agent négociateur n'est requise dans cette situation.

[40] Le demandeur a sciemment décidé de ne pas renvoyer son grief à l'arbitrage et a plutôt choisi de faire une demande de contrôle judiciaire de la décision rendue au dernier palier.

4. L'équilibre des préjudices entre les parties

[41] L'employeur est d'avis que ce facteur ne devrait pas avoir beaucoup de poids puisque le demandeur n'a pas établi de raisons claires, logiques et convaincantes justifiant le retard ou démontré qu'il avait agi avec diligence raisonnable. Cela dit, selon *Grouchy*, l'employeur devrait avoir droit à une certaine certitude selon laquelle les conflits de travail seront réglés en temps opportun.

5. Les chances de succès du grief

[42] Les chances de succès du grief sont faibles. Le demandeur a été placé en congé administratif sans solde comme prescrit par sa politique. Il ne s'agissait donc aucunement d'une mesure disciplinaire.

[43] Ainsi, l'employeur est d'avis que la demande de prorogation devrait être rejetée.

C. Réponse du demandeur

[44] Le demandeur indique ne pas avoir retrouvé la décision *Moutisheva* invoquée par l'employeur pour dire que le demandeur ne peut pas se dissocier de son avocat. Par contre, il a retrouvé le passage invoqué par l'employeur cité dans *Julien c. Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2010 CF 351 (au par. 36).

[45] Le demandeur soutient que la décision en question semble porter sur une demande visant à annuler la décision d'un tribunal administratif. Il soutient que cette décision ne s'applique pas au présent cas puisque la demande de prorogation du demandeur ne vise pas à faire annuler une décision. Elle a simplement pour but de lui permettre d'exercer son seul recours efficace.

[46] De plus, même si *Moutisheva* s'appliquerait au présent dossier, le demandeur ne devrait pas être lié par la décision de son avocat (voir *Julien*, au par. 36). Priver une personne de son seul véritable recours efficace est bel et bien un manquement à la justice naturelle.

[47] Le demandeur soutient qu'il faut plutôt examiner les décisions ayant trait à des demandes de prorogation de délai. À ce sujet, il renvoie à une décision récente, soit *Barbe c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2022 CRTESPF 42 (au par. 25), dans laquelle la Commission a écrit ce qui suit relativement à un grief renvoyé à l'arbitrage avec 20 mois de retard :

[25] Je fais cette mise au point parce qu'il me paraît primordial d'avoir tout d'abord un souci d'équité. Il peut arriver qu'une partie fasse si peu preuve de diligence, ou offre une explication tellement confuse ou illogique, que la Commission ne peut en bonne conscience accorder une prorogation de délai. Les délais existent pour une bonne raison, pour assurer un déroulement aussi efficace que possible des procédures. Il faut donc une bonne raison pour y déroger. Dans certains cas, toutefois, même si un certain doute peut exister quant à la clarté des explications ou à la diligence des parties, le souci d'équité l'emporte.

[48] Dans le cas présent, on ne peut pas dire que le demandeur lui-même n'a pas fait preuve de diligence raisonnable. Il conteste les actes de son ancien avocat qui, de surcroît, a fait une demande de suspension de dossier à son insu, puis l'a laissé tomber peu de temps après le rejet de cette demande par la Cour fédérale. Par souci d'équité, la Commission ne doit pas priver le demandeur de son recours en arbitrage à cause des actes posés par son avocat.

III. Analyse et motifs

[49] La Commission peut, en vertu de l'article 61b) du *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (DORS/2005-79; le « Règlement »), accorder une prorogation de délai pour toute étape de la procédure de règlement des griefs, y compris le renvoi à l'arbitrage.

[50] L'article 61 se lit comme suit :

61 *Malgré les autres dispositions de la présente partie, tout délai, prévu par celle-ci ou par une procédure de grief énoncée dans une convention collective, pour l'accomplissement d'un acte, la présentation d'un grief à un palier de la procédure applicable aux griefs, le renvoi d'un grief à l'arbitrage ou la remise ou le dépôt d'un avis, d'une réponse ou d'un document peut être prorogé avant ou après son expiration :*

- a)** *soit par une entente entre les parties;*
- b)** *soit par la Commission ou l'arbitre de grief, selon le cas, à la demande d'une partie, par souci d'équité.*

61 *Despite anything in this Part, the time prescribed by this Part or provided for in a grievance procedure contained in a collective agreement for the doing of any act, the presentation of a grievance at any level of the grievance process, the referral of a grievance to adjudication or the providing or filing of any notice, reply or document may be extended, either before or after the expiry of that time,*

- (a)** *by agreement between the parties; or*
- (b)** *in the interest of fairness, on the application of a party, by the Board or an adjudicator, as the case may be.*

[51] Le principe fondamental qui ressort de ce texte est que la Commission détient un pouvoir discrétionnaire de proroger un délai s'il détermine qu'il est équitable de le faire.

[52] La Commission utilise depuis longtemps les critères décrits dans *Schenkman* pour déterminer s'il est équitable de proroger un délai. J'entreprends donc cette analyse.

A. La raison du retard

[53] La décision de proroger un délai doit d'abord et avant tout reposer sur une raison solide justifiant le retard. Il s'agit de l'ancrage par rapport auquel tous les autres critères sont évalués. Sans une raison valable pour expliquer un retard, il est difficile de voir comment il est équitable d'accorder une prorogation. Dans le présent cas, le demandeur n'a pas, selon moi, donné de raison valide pouvant justifier son retard. Il a expliqué comment il est venu à changer d'idée et pourquoi il souhaite maintenant poursuivre un recours en arbitrage. Selon moi, un changement d'idée n'est pas une raison valide.

[54] Le demandeur a expliqué que la raison du retard est entièrement imputable à l'avocat qu'il avait embauché pour le représenter. Ce dernier lui avait conseillé de ne pas renvoyer son grief à l'arbitrage et d'adresser seulement une demande de contrôle judiciaire à la Cour fédérale, ce qui fut fait le 24 mai 2022.

[55] Toutefois, comme l'a soutenu l'employeur, le demandeur ne peut pas se dissocier de son avocat. Les actions prises étaient les siennes et un avocat n'est qu'un agent agissant en son nom (voir *Moutisheva*). Ce principe de droit est bien établi et il ne s'agit pas d'une détermination fondée sur des faits.

[56] Bien que le demandeur soit maintenant en désaccord avec l'avis de son avocat, ce n'est pas le rôle de la présente Commission de déterminer la qualité de la représentation fournie par ce dernier (voir *Moutisheva*).

[57] L'employeur soutient qu'il serait injuste qu'une partie puisse se soustraire des positions prises par un avocat dont il a retenu les services en affirmant ne plus être satisfait des gestes posés par ce dernier. Je suis d'accord. Le demandeur, par l'entremise de son avocat, a choisi de poursuivre une demande de contrôle judiciaire plutôt que de poursuivre un grief en arbitrage. C'était son choix. Ce faisant, il n'a pas respecté le délai applicable pour renvoyer son grief à la Commission.

[58] Le demandeur veut maintenant poursuivre le processus d'arbitrage après avoir reçu des conseils d'un autre individu qui, en passant, n'est pas un avocat. La raison du

changement d'idée est que le demandeur juge maintenant que ce recours est moins couteux et plus efficace. Cela explique pourquoi il a changé d'idée, mais, selon moi, cela ne représente pas une raison valide pouvant justifier une prorogation du délai.

B. La durée du retard

[59] La durée du retard est importante – plus de huit mois. Bien que la durée d'un retard soit rarement déterminante en soi, il va sans dire que plus le retard est long, plus il est important de fournir une justification solide pour le retard. N'ayant pas pu fournir une telle raison, ce fait ne fait que faire pencher davantage la balance contre l'octroi de la prorogation demandée.

C. La diligence du demandeur

[60] Pour qu'il y ait diligence, il doit y avoir action. Le demandeur doit démontrer qu'il a activement pris des mesures pour faire avancer son grief. Dans le présent cas, autre que les actions prises par le demandeur dans les neuf jours après le retrait de son avocat du dossier, il n'y a aucune preuve de diligence. Au contraire, le demandeur était au courant du processus de renvoi à l'arbitrage, mais a opté de façon délibérée de ne pas le poursuivre. Il n'a donc entrepris aucun effort pendant la presque totalité de la période du délai.

[61] Il y a donc très peu de preuve de diligence de la part du demandeur afin de poursuivre son dossier en arbitrage.

D. L'équilibre des préjudices entre les parties

[62] Le dossier du demandeur devant la Cour fédérale est toujours actif. Il est seulement en suspens jusqu'à la décision finale de la Commission sur le renvoi du présent grief à l'arbitrage.

[63] Selon les propos du demandeur, il n'a pas retiré son dossier se trouvant devant la Cour fédérale, mais il souhaite plutôt tirer avantage du processus devant la Commission d'abord. Il estime que le processus d'arbitrage est moins couteux et qu'il est le recours le plus efficace. Il explique qu'une décision de la Cour fédérale ne ferait que retourner le tout à l'employeur afin que celui-ci rende une nouvelle décision, à la suite de quoi il pourrait faire un autre renvoi à l'arbitrage.

[64] Le demandeur soutient qu'il subirait une grave injustice si la prorogation ne lui était pas accordée puisqu'il risquerait de perdre son seul recours efficace. De plus, il serait condamné à entreprendre de coûteuses démarches judiciaires susceptibles de se révéler inutiles en fin de compte.

[65] Je suis en désaccord avec la suggestion du demandeur selon laquelle le recours à l'arbitrage représente son seul recours efficace. Le demandeur possède toujours un recours viable devant la Cour fédérale.

[66] Je note d'autant plus que depuis sa demande de prorogation du délai, la Commission a déterminé dans *Rehibi c. Administrateur général (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2024 CRTESPF 47, que les mesures imposées par le Conseil du Trésor à l'égard de la vaccination obligatoire étaient des mesures administratives et non disciplinaires. La Commission a donc rejeté des griefs semblables à celui du demandeur dans lesquels on alléguait des mesures disciplinaires. Les fonctionnaires s'estimant lésés dans *Rehibi* ont déposé une demande de contrôle judiciaire devant la Cour d'appel fédérale. À ce jour, le sort de cette demande est inconnu.

[67] Selon l'employeur, il devrait avoir droit à une certaine certitude selon laquelle les conflits de travail seront réglés en temps opportun. Dans les présentes circonstances, je suis en accord. Tel qu'indiqué dans *Grouchy*, les délais fixés par la *Loi* sont exécutoires et doivent être respectés. Ces délais relativement courts reflètent une intention de promouvoir la résolution rapide des différends en milieu de travail et de donner une certitude aux parties quand les délais sont expirés. Ce n'est que dans des circonstances exceptionnelles que ces délais devraient être prorogés.

E. Les chances de succès

[68] Tel que mentionné ci-haut, la Commission a examiné dans *Rehibi* la même question qui est à la base du grief du demandeur et a déterminé qu'elle n'avait pas compétence puisque les actions de l'employeur étaient de nature administrative. Cependant, puisque la décision est actuellement sujette à un processus de contrôle judiciaire, son sort reste inconnu. Pour cette raison, je ne peux pas conclure que le grief n'aurait aucune chance de succès. Ce critère ne joue donc pas de façon décisive à l'encontre du demandeur.

IV. Conclusion

[69] Le demandeur a fait un choix quand il a décidé de poursuivre une demande de contrôle judiciaire devant la Cour fédérale et de ne pas renvoyer son grief à l'arbitrage. Ce faisant, il a choisi de considérer les actions de l'employeur comme des mesures administratives et non pas disciplinaires. Son recours devant cette Cour lui est toujours disponible. Il ne serait pas équitable dans les circonstances d'accorder une prorogation de délai afin qu'il puisse débuter un nouveau processus devant la présente Commission et faire valoir les faits opposés.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

- [71] L'objection de l'employeur est accueillie.
- [72] La demande de prorogation de délai pour le renvoi à l'arbitrage est rejetée.
- [73] Le grief dans le dossier 566-34-46844 de la Commission est rejeté.

Le 28 novembre 2025.

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