

Date : 20251126

Dossier : 566-02-45146

Référence : 2025 CRTESPF 158

*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

KELLIE MATCHETT

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Service correctionnel du Canada)**

employeur

Répertorié

Matchett c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

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

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Maxime Crête, avocat

Pour l'employeur : Larissa Volinets Schieven, avocate

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 17, 19 et 24 juin 2024.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION(TRADUCTION DE LA CRTESPF)

I. Introduction

[1] La présente décision porte sur une objection préliminaire contestant la compétence de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »). Kellie Matchett, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire »), a déposé un grief alléguant des violations du *Code canadien du travail* (L.R.C. (1985), ch. L-2; le « Code ») et du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* (DORS/2020-130; le « Règlement sur la PHVLT »). L'employeur, le Service correctionnel du Canada (SCC), soutient que le grief ne relève pas de la compétence de la Commission telle qu'elle est établie en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2 ; la « LRTSPF »).

[2] Plus précisément, l'employeur soutient qu'en se fondant sur le principe énoncé dans *Burchill c. Procureur général du Canada*, [1981] 1 C.F. 109 (C.A.), le grief est irrecevable sur le plan procédural car il introduit, pour la première fois à l'arbitrage, une violation alléguée de la convention collective. De plus, l'employeur soutient que la disposition citée est une obligation consultative entre lui et l'Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (l'« agent négociateur ») et qu'elle ne confère pas de droits de recours individuels. De plus, l'employeur soutient que l'article 208(2) de la LRTSPF empêche la présentation et l'arbitrage du grief, puisque le Code prévoit une procédure administrative de réparation.

[3] Après avoir examiné le grief, l'objection préliminaire de l'employeur et les arguments écrits des parties, je suis convaincue que le dossier contient suffisamment de renseignements pour me permettre de rendre une décision sur l'objection de l'employeur sans tenir d'audience (voir l'art. 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)).

[4] Compte tenu des principes établis dans *Burchill*, je conclus que le grief avance un nouvel argument qui n'a pas été présenté au cours de la procédure de règlement des griefs et qui, par conséquent, ne relève pas de la compétence de la Commission.

Par conséquent, l'objection préliminaire de l'employeur est accueillie et les autres questions ne sont pas examinées. Le grief est rejeté.

II. Contexte

[5] À tous les moments pertinents, la fonctionnaire était employée comme agente correctionnelle (CX-02) auprès du SCC à l'Établissement de l'Atlantique situé à Renous, au Nouveau-Brunswick. Elle était soumise aux conditions de travail établies dans la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'agent négociateur pour le groupe Services correctionnels, datée du 5 janvier 2021 et qui a expiré le 31 mai 2022 (la « convention collective »).

[6] Selon le résumé chronologique des événements soumis par l'agent négociateur, les événements qui ont mené au présent grief ont commencé le 15 mai 2018. Le 19 mai 2018, la fonctionnaire a présenté une plainte de harcèlement contre le sous-directeur. Selon le même résumé, le 12 janvier 2022, la fonctionnaire a présenté une plainte visée à l'article 126(1)g du *Code* et, le 5 mars 2022, elle a déposé un grief contestant le défaut de l'employeur de la protéger contre le danger allégué.

III. Le grief et son renvoi à l'arbitrage

[7] Le grief allègue des violations du *Code* et du *Règlement sur la PHVLT*. Plus précisément, il cite l'article 122.1 du *Code*, qui énonce l'objet de la partie II comme étant la prévention des accidents, des incidents de harcèlement et de violence et des blessures et maladies connexes pouvant survenir sur le lieu de travail. Le grief fait également référence à l'article 20 du *Règlement sur la PHVLT*, qui énonce l'obligation de l'employeur d'élaborer et de mettre en œuvre des mesures préventives pour atténuer le risque de harcèlement et de violence en milieu de travail. Le grief se lit comme suit :

[Traduction]

Je dépose un grief contre le fait que mon employeur n'ait pas réussi à me protéger en vertu de l'article 20 du Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail, car j'ai été exposée à un danger connu et je demeure exposée à ce danger lorsque je me rends au travail tous les jours.

Je conteste également le fait qu'il y ait une violation du Code canadien du travail, plus précisément de l'article 122.1 La présente partie a pour objet de prévenir les accidents, les incidents de

harcèlement et de violence et les blessures et maladies, physiques ou psychologiques, , liés à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions.

Il n'y a eu absolument aucune prévention sur la question du harcèlement que j'ai soulevée à [nom caviardé] en décembre 2021. En fait, il n'y a eu que peu ou pas de soutien de la part de la direction au travail, car le harcèlement est autorisé à continuer. De plus, il n'y a pas eu d'enquête officielle conformément à la section F du Règlement.

[8] À titre de mesures correctives, la fonctionnaire a demandé ce qui suit :

[Traduction]

- *Protection complète contre les dangers connus sur le lieu de travail ou à l'extérieur*
- *Être indemnisée intégralement, y compris le remboursement de tout congé pris en raison du défaut de l'employeur de me protéger*
- *Des excuses écrites pour les préjudices et les souffrances que j'ai subis en raison de l'inaction de l'employeur, qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour me protéger pendant que j'étais au travail et à l'extérieur*
- *Des dommages jugés justes et équitables par un arbitre de grief*

[9] Les réponses de l'employeur aux premier et deuxième paliers sont les suivantes :

[Traduction]

[Réponse au premier palier] :

[...]

[...] vous avez déclaré que l'employeur ne vous a pas protégé en vertu de l'article 20 du Règlement sur la protection contre le harcèlement et la violence dans le lieu de travail. L'Établissement vous a offert des changements de poste et de liste de service pour minimiser votre exposition au danger identifié. L'Établissement vous a offert la possibilité de participer à un processus de résolution des conflits par l'entremise du Bureau de résolution informelle des conflits. Vous avez refusé cette offre.

[...]

L'Établissement a enquêté sur l'affaire et a jugé qu'il n'y avait aucun motif d'accueillir le présent grief.

[...]

[Réponse au deuxième palier] :

[...]

En ce qui concerne le grief mentionné ci-dessus, vous l'avez transmis au palier 2 parce que vous n'étiez pas satisfaite de la réponse initiale donnée au palier 1. Bien que je comprenne vos préoccupations à ce sujet, je dois me rallier avec la première réponse, à savoir que l'Établissement vous a offert plusieurs options pour essayer de minimiser votre exposition au danger identifié, mais vous avez refusé toutes les offres. Vous n'avez pas fourni d'information supplémentaire, donc ma réponse demeure la même : il n'y a aucun motif pour accueillir ce grief.

[...]

[10] Le grief a été renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 209(1)a) de la *LRTSPF*. L'agent négociateur a fait référence à deux dispositions de la convention collective, soit les articles 18 (« santé et sécurité ») et 37 (« élimination de la discrimination »). Toutefois, la référence à l'article 37 a été abandonnée lors d'une conférence de gestion des cas.

IV. Objection de l'employeur

[11] L'objection de l'employeur repose sur trois points. Premièrement, il soutient que le grief est irrecevable en vertu de l'article 208(2) de la *LRTSPF* parce qu'une autre loi fédérale prévoit un recours administratif de réparation. Par conséquent, il soutient que le grief n'aurait pas pu être renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 209.

[12] Deuxièmement, l'employeur soutient que le grief ne soulève aucune question qui relève de la compétence de la Commission en vertu de l'article 209 de la *LRTSPF*, puisqu'il tente de soulever des questions qui n'ont pas été abordées dans le cadre de la procédure de règlement des griefs en faisant référence à l'article 18 de la convention collective à l'étape de l'arbitrage, ce qui contrevient au principe énoncé dans *Burchill*.

[13] Troisièmement, l'employeur soutient que l'article 18 ne confère pas de droits individuels de réparation, mais constitue plutôt une obligation consultative entre lui et l'agent négociateur, et qu'il ne justifie pas le dépôt d'un grief en bonne et due forme en vertu de l'article 209(1)a) de la *LRTSPF*.

V. Réponse de l'agent négociateur

[14] L'agent négociateur exhorte la Commission à exercer sa compétence. Essentiellement, il soutient que le grief est fondé sur l'article 18 de la convention

collective. Il explique que le grief porte sur le fait que l'employeur n'a pas pris les mesures appropriées pour protéger la fonctionnaire contre l'exposition à un danger pour la santé et la sécurité au travail, ce qui constituait un manquement aux obligations du SCC en vertu de l'article 18 de la convention collective. L'agent négociateur soutient que le grief est fondé sur l'interprétation et l'application de cette disposition.

[15] De plus, l'agent négociateur soutient que les procédures énoncées à la partie II du *Code*, de même que le *Règlement sur la PHVLT*, sont inefficaces pour ce qui est de régler la question fondamentale du grief, à savoir l'application de l'article 18, et sont moins utiles pour obtenir les mesures correctives demandées. Il soutient que la simple existence d'un recours administratif en vertu d'une autre loi fédérale ne suffit pas à priver une personne de son droit de déposer un grief individuel.

[16] Citant *Galarneau c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2009 CRTFP 70, et *Canada (Procureur général) c. Boutilier*, [2000] 3 C.F. 27 (C.A.), au paragraphe 23, l'agent négociateur soutient que la partie II du *Code* et le *Règlement sur la PHVLT* ne prévoient pas les mesures correctives que la fonctionnaire demande. Par conséquent, ces dispositions ne peuvent pas être considérées comme une réparation équivalente qui empêcherait le dépôt d'un grief individuel en vertu de l'article 209 de la *LRTSPF*.

[17] Plus particulièrement, l'agent négociateur soutient que le *Règlement sur la PHVLT* ne prévoit pas de compensation financière, qui est un élément central du grief, et que ce processus ne mène qu'à des recommandations non exécutoires qui sont laissées entièrement à la discrétion de l'employeur. Il laisse entendre que le recours prévu par le *Code* ne peut pas être considéré comme une procédure administrative de réparation qui empêcherait le dépôt d'un grief individuel en vertu de l'article 208(2) de la *LRTSPF*.

VI. Analyse et motifs

[18] Les parties ont déployé des efforts considérables pour déterminer si l'article 18 de la convention collective confère des droits de recours individuels et si le *Code* prévoit un recours administratif de réparation susceptible d'offrir une réparation personnelle. Ces questions ne peuvent pas être tranchées tant que la compétence de la Commission en vertu de la *LRTSPF* n'est pas d'abord établie.

A. Cadre juridique

[19] La Commission tire son pouvoir législatif d'entendre les griefs qui lui sont renvoyés de la *LRTSPF*. Certaines des dispositions qui guident la Commission dans l'arbitrage des griefs qui lui sont renvoyés sont définies aux articles 209 et 225, 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 :

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

[...]

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

a) the interpretation or application in respect of the employee of a provision of a collective agreement or an arbitral award

...

Compétence

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.

[Je mets en évidence]

Jurisdiction

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.

[20] La compétence de la Commission est déterminée par les éléments exposés dans le grief initial présenté et mené à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs (voir *Schofield c. Canada (Procureur général)*, 2004 CF 622, au par. 13; et *Fauteux*

c. *Administrateur général (Agence canadienne d'inspection des aliments)*, 2022 CRTESPF 84, au par. 41).

[21] Dans le présent cas, la question de compétence est de savoir si le grief aurait pu être renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 209(1)a) de la *LRTSPF*. Par conséquent, la question consiste également à déterminer si le caractère essentiel du présent différend découle de l'interprétation ou de l'application de la convention collective. La disposition pertinente de la convention collective en litige est l'article 18. Cet article se lit comme suit :

Article 18 : santé et sécurité

18.01 L'employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Il fera bon accueil aux suggestions du Syndicat à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents du travail.

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

Article 18: health and safety

18.01 The Employer shall make reasonable provisions for the occupational health and safety of employees. The Employer will welcome suggestions on the subject from the Union, and the parties undertake to consult with a view to adopting and expeditiously carrying out reasonable procedures and techniques designed or intended to prevent or reduce the risk of employment injury or illness.

B. Le renvoi à l'arbitrage est interdit par le principe énoncé dans *Burchill*

[22] Le grief allègue des violations du *Code* et de son *Règlement sur la PHVT*. La fonctionnaire soutient que l'employeur ne l'a pas protégée conformément à l'article 20 du *Règlement sur la PHVT* et invoque une violation de l'article 122.1 du *Code*. Elle allègue en outre qu'aucune mesure préventive n'a été prise après qu'elle a déposé sa plainte contre le sous-directeur et qu'aucune enquête officielle n'a été menée, comme l'exige [traduction] « l'article F du règlement ».

[23] L'employeur soutient que le grief allègue essentiellement le non-respect des obligations légales prévues par le *Code* et leu *Règlement sur la PHVT*. Je suis d'accord. Le grief ne conteste pas le harcèlement allégué lui-même, mais plutôt le défaut de l'employeur de respecter ses obligations en vertu du *Code* et de son *Règlement sur la PHVT*.

[24] L'agent négociateur soutient que le grief porte sur l'interprétation et l'application de la convention collective. Lorsqu'il a renvoyé le grief à l'arbitrage, l'agent négociateur a soulevé, pour la première fois, une violation de l'article 18 (« santé et sécurité ») de la convention collective, comme objet du différend. L'article 18 exige que l'employeur « [...] pren[ne] toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employé-e-s » et consulte l'agent négociateur pour adopter « [...] toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents du travail ».

[25] Dans son grief, la fonctionnaire affirme qu'elle a été exposée à un danger connu et qu'aucune mesure n'a été prise pour y remédier. Elle allègue également qu'aucune enquête n'a été menée, comme l'exige le *Règlement sur la PHVLT*. Le grief qui a été présenté tout au long de la procédure de règlement des griefs n'indiquait pas que l'article 18, ou toute autre disposition de la convention collective, était invoqué.

[26] Bien qu'il ne soit pas toujours nécessaire de faire référence à un article précis de la convention collective, dans le présent cas, l'ajout de l'article 18 lors du renvoi à l'arbitrage a modifié le caractère essentiel du grief et a donc contrevenu au principe énoncé dans *Burchill*, qui exige que le fond d'un grief soit identifié lors de sa présentation initiale afin d'assurer l'équité procédurale et de permettre un examen approprié tout au long de la procédure de règlement des griefs. Notamment, le principe énoncé dans *Burchill* est compatible avec les exigences législatives prévues aux articles 209(1) et 225 de la *LRTSPF*, qui exigent qu'un grief soit présenté à tous les paliers requis d'une procédure interne de règlement des griefs avant de pouvoir être renvoyé à l'arbitrage.

[27] Dans sa réponse au premier palier, l'employeur a indiqué qu'il avait offert des ajustements de poste et de liste de service pour éliminer l'exposition au danger identifié et qu'il avait invité la fonctionnaire à chercher une solution par l'entremise du Bureau de résolution informelle des conflits, ce qu'elle aurait refusé. L'employeur a ajouté qu'il avait enquêté sur l'affaire et qu'il n'avait trouvé aucun fondement pour accueillir le grief. Bien que les réponses de l'employeur ne fassent pas référence au *Code* ou au *Règlement sur la PHVLT*, il semble que ses actions aient été guidées par textes législatifs. Rien n'indique que l'employeur savait ou qu'il aurait pu prévoir que l'article 18 de la convention collective serait invoqué.

[28] Dans *Boudreau c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2010 CRTFP 100, l'ancienne Commission a examiné un cas dans lequel une clause semblable à l'article 18 avait été soulevée à l'arbitrage. Aux paragraphes 34 et 35, elle a fait remarquer que l'interprétation ou l'application de la convention collective n'était pas au cœur du grief initial ni des discussions qui ont eu lieu tout au long de la procédure de règlement des griefs. Elle a également conclu que « [à] titre de règle générale de justice naturelle, l'employeur ne devrait pas, au stade de l'arbitrage de grief, être tenu de se défendre contre une qualification des questions nettement différente de celle à laquelle il a été confronté pendant la procédure de règlement des griefs ». La Cour fédérale a confirmé cette décision dans *Boudreau c. Le Procureur général du Canada*, 2011 CF 868 (voir les par. 19 et 20).

[29] De même, dans *Wepruk c. Conseil du Trésor (ministère de la Santé)*, 2016 CRTEFP 55, l'ancienne Commission a évalué une objection à sa compétence à l'égard d'un grief concernant une clause semblable à l'article 18. Bien que le grief faisait référence à la convention collective et à la politique sur la prévention du harcèlement, il ne citait aucune disposition précise. L'agent négociateur a soutenu que ses communications avec l'employeur indiquaient clairement que le harcèlement était au cœur du grief. Toutefois, la Commission a conclu que l'employeur ne pouvait pas raisonnablement comprendre que la disposition sur la santé et la sécurité au travail était en cause (voir les par. 38 et 39).

[30] Ayant déterminé que le fait de soulever une violation de l'article 18 à l'étape de l'arbitrage modifie le caractère essentiel du grief et contrevient donc au principe établi dans *Burchill*, je conclus que je n'ai pas compétence pour entendre et trancher le grief. Par conséquent, je n'ai pas compétence pour examiner les autres aspects de l'objection préliminaire de l'employeur et le bien-fondé du grief.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VII. Ordonnance

[32] L'objection préliminaire de l'employeur est accueillie.

[33] Le grief est rejeté.

Le 26 novembre 2025.

Traduction de la CRTESPF

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