

Date: 20251203

Dossiers: 569-02-45979, 45980 et 46019 à 46024,
569-24-46535, 569-33-46066,
569-34-45886 et 45887,
et 569-09-45921 à 45924

Référence: 2025 CRTESPF 161

*Loi sur la Commission des
relations 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

**ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA ET INSTITUT PROFESSIONNEL
DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

agents négociateurs

et

**CONSEIL DU TRÉSOR, OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES, AGENCE PARCS
CANADA, AGENCE DU REVENU DU CANADA ET CENTRE NATIONAL DE
RECHERCHES DU CANADA**

employeurs

Répertorié

Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor

Affaire concernant des griefs de principe renvoyés à l'arbitrage

Devant : John G. Jaworski, une formation de la Commission des relations de
travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour les agents négociateurs : Amarkai Laryea et Morgan Rowe, avocats pour
l'Alliance de la Fonction publique du Canada, et
Marie-Hélène Tougas et Isabelle Roy-Nunn,
avocates pour l'Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

Pour les employeurs : Richard Fader et Larissa Volinets Schieven, avocats

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 14 juillet et les 11 et 31 août 2023.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION(TRADUCTION DE LA CRTESPF)

I. Grievs de principe renvoyés à l'arbitrage**A. Grievs déposés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada : dossiers de la Commission nos 569-02-45979 et 45980, 569-34-45886 et 45887, 569-24-46535 et 569-33-46066**

[1] Le 10 décembre 2021, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« Alliance ») a déposé un grief au titre de l'article 220(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi ») dans lequel elle affirmait que le Conseil du Trésor (CT), à titre d'employeur, avait violé la convention collective expirant le 20 juin 2021 qu'il avait conclue avec l'Alliance pour le groupe Services des programmes et de l'administration (PA), (la « convention collective conclue entre le CT et l'Alliance »). Le grief est formulé de la manière suivante :

[Traduction]

[...]

Contenu du grief :

Le 6 octobre 2021, le gouvernement fédéral a lancé sa politique de vaccination obligatoire, suivant laquelle les employés devaient fournir à l'employeur, au plus tard le 29 octobre 2021, une attestation de leur statut vaccinal. Les employés qui ne fournissaient pas cette attestation étaient placés en congé administratif non payé à compter du 15 novembre 2021. Cette politique s'appliquait aux employés qui travaillaient sur place et aux employés en télétravail (à temps plein ou à temps partiel). À cet égard, l'Alliance de la Fonction publique du Canada soutient que l'employeur a fait usage de ses droits de la direction de manière déraisonnable lorsqu'il a exigé des employés qui étaient en télétravail de façon permanente qu'ils lui fournissent une preuve de leur statut vaccinal. L'agent négociateur conteste l'utilisation d'une politique exigeant des employés ne se présentant pas sur le lieu de travail qu'ils divulguent leur statut vaccinal à la direction. Les actes de l'employeur constituent un exercice déraisonnable des responsabilités de direction qui lui incombent ainsi qu'une violation de l'article 6 des conventions collectives applicables, notamment la convention collective du groupe Services des programmes et de l'administration (PA).

Mesures correctives

Le Syndicat cherche à obtenir les mesures correctives suivantes :

- i) une déclaration selon laquelle l'employeur a enfreint les dispositions des conventions collectives applicables;*
- ii) une ordonnance intimant à l'employeur de modifier immédiatement sa politique de vaccination obligatoire pour exiger*

seulement des employés travaillant sur place qu'ils fournissent une preuve de leur vaccination à la direction;

iv) une indemnisation intégrale du Syndicat;

v) toute autre mesure corrective considérée comme juste dans les circonstances.

[...]

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

[2] Le 10 mars 2022, l'Alliance a déposé un deuxième grief au titre de l'article 220(1) de la *Loi* au motif que l'Agence du revenu du Canada (ARC), à titre d'employeur, avait violé la convention collective expirant le 31 octobre 2021 qu'elle avait conclue avec l'Alliance. Ce grief reprenait de façon pratiquement textuelle le libellé du grief qu'avait déposé l'Alliance le 10 décembre 2021 contre le CT, sauf que le nouveau grief visait l'ARC et la « Politique sur la vaccination contre la COVID-19 de l'Agence du revenu du Canada » (la « Politique de l'ARC ») et renvoyait à la convention collective conclue entre l'ARC et l'Alliance et à ses clauses qui avaient trait au grief. Les allégations principales et les mesures correctives demandées étaient les mêmes.

[3] Le grief déposé par l'Alliance le 10 décembre 2021 contre le CT est désigné comme le « grief contre le CT sur le télétravail » et le grief déposé le 10 mars 2022 contre l'ARC, le « grief contre l'ARC sur le télétravail ».

[4] Le 22 mars 2022, l'Alliance a déposé deux autres griefs au titre de l'article 220(1) de la *Loi*, tous deux pratiquement identiques et contenant les mêmes allégations principales et mesures correctives. Dans ces deux griefs, l'Alliance soutenait que le CT et l'ARC, en tant qu'employeurs, avaient violé les conventions collectives conclues respectivement entre l'Alliance et le CT (pour le groupe PA) et entre l'Alliance et l'ARC. Les deux griefs déposés par l'Alliance le 22 mars 2022 sont désignés respectivement comme le « grief contre le CT sur le maintien de la Politique » et le « grief contre l'ARC sur le maintien de la Politique ».

[5] Le grief contre le CT sur le maintien de la Politique est formulé comme suit :

[Traduction]

Contenu du grief :

L'Alliance de la Fonction publique du Canada dépose un grief au motif que, à ce stade-ci de la pandémie, l'employeur n'a pas modifié sa Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale (ci-après « Politique

sur la vaccination obligatoire ») et n'a pas mis fin à sa pratique consistant à placer en congé non payé pour une période indéterminée les employés qui choisissaient de ne pas se faire vacciner. La grande majorité des fonctionnaires et des membres de l'AFPC sont vaccinés, et le syndicat continue de prôner la vaccination. Toutefois, à ce stade-ci de la pandémie, le maintien d'une mesure administrative aussi sévère pour tous les membres de l'AFPC placés en congé non payé au motif qu'ils refusent toujours de se faire vacciner constitue un exercice déraisonnable des responsabilités de la direction ainsi qu'une mesure disciplinaire déguisée et injuste.

Le fait que la Politique sur la vaccination obligatoire de l'employeur n'ait pas été modifiée de façon importante depuis son entrée en vigueur constitue un abus de pouvoir flagrant de la direction, à plus forte raison que la Dre Theresa Tam, l'administratrice en chef de la santé publique du Canada, a fait remarquer la diminution considérable des infections à la COVID-19 et des hospitalisations à l'échelle du pays et a évoqué la nécessité de trouver des moyens plus durables pour s'adapter à la COVID-19. De plus, de nombreuses restrictions en matière de santé publique ont été levées dans plusieurs provinces (p. ex. en Ontario, au Québec et en Colombie-Britannique); par exemple, l'obligation de vaccination et de port du masque sera bientôt éliminée en Ontario.

Dans le contexte actuel, le risque de transmission de la COVID-19 en milieu de travail et dans la communauté a grandement diminué en raison du haut taux de vaccination et d'autres facteurs. Il existe d'autres mesures, comme les tests rapides et le port du masque, pour protéger la santé et la sécurité en milieu de travail. De plus, bon nombre de fonctionnaires ont clairement démontré au cours des deux dernières années qu'ils étaient en mesure de travailler à domicile, y compris ceux qui n'étaient pas vaccinés. Par conséquent, le fait de placer en congé non payé pour une période indéterminée ceux qui ne sont pas vaccinés constitue une violation de toutes les conventions collectives applicables, notamment de l'article 6 (Responsabilités de la direction), de l'article 19 (Élimination de la discrimination), de l'article 21 (Consultation mixte) et de l'article 22 (Santé et sécurité) de la convention collective applicable au groupe Services des programmes et de l'administration (PA).

Mesures correctives

Le Syndicat cherche à obtenir les mesures correctives suivantes :

- i) une déclaration selon laquelle l'employeur a enfreint les dispositions des conventions collectives applicables;
- ii) une déclaration selon laquelle la mesure administrative consistant à placer les employés en congé non payé constitue actuellement une mesure disciplinaire injuste, puisqu'il n'y a plus de risque pour la santé et la sécurité au travail;

- iii) une ordonnance intimant à l'employeur de modifier immédiatement sa Politique de vaccination obligatoire afin de mettre un terme au placement forcé d'employés en congé non payé et de prendre part à de véritables consultations avec le syndicat au sujet de solutions de rechange, de processus et de mécanismes permettant de modifier et d'améliorer sa Politique sur la vaccination obligatoire, de façon à protéger la santé et la sécurité de l'ensemble des employés;*
- iv) une ordonnance intimant à l'employeur de rembourser tous les employés qui sont toujours en congé non payé en raison du défaut de l'employeur de mettre à jour sa Politique sur la vaccination obligatoire de façon à ce qu'elle soit adaptée au contexte changeant;*
- v) une indemnisation intégrale du Syndicat;*
- vi) toute autre mesure corrective jugée juste et équitable dans les circonstances.*

[6] Le 13 avril 2022, l'Alliance a déposé un cinquième grief au titre de l'article 220(1) de la *Loi* au motif qu'Opérations des enquêtes statistiques (OES), à titre d'employeur, avait violé la convention collective expirant le 30 novembre 2023 qui avait été conclue avec l'Alliance (le « grief de l'Alliance contre OES »). Le grief reprenait de façon pratiquement textuelle le libellé du grief qu'avait déposé l'Alliance le 22 mars 2022 contre le CT et l'ARC, sauf que le nouveau grief visait OES et renvoyait à la Politique d'OES sur la vaccination obligatoire (la « Politique d'OES ») plutôt qu'à la Politique du CT ou de l'ARC, ainsi qu'à la convention collective conclue entre l'Alliance et OES et à ses clauses pertinentes; les allégations principales et les mesures correctives demandées étaient les mêmes.

[7] Le 19 avril 2022, l'Alliance a déposé un sixième grief au titre de l'article 220(1) de la *Loi* au motif que l'Agence Parcs Canada (« Parcs »), à titre d'employeur, avait violé la convention collective expirant le 4 août 2021 qu'elle avait conclue avec l'Alliance (le « grief de l'Alliance contre Parcs »). Le grief reprenait de façon pratiquement textuelle le libellé du grief qu'avait déposé l'Alliance le 22 mars 2022 contre le CT et l'ARC et le 13 avril 2022 contre OES, sauf que le nouveau grief visait Parcs et renvoyait à la Politique de Parcs sur la vaccination obligatoire (la « Politique de Parcs ») plutôt qu'à la Politique du CT, de l'ARC ou d'OES, ainsi qu'à la convention collective conclue entre l'Alliance et Parcs et à ses clauses pertinentes. Les allégations principales et les mesures correctives demandées étaient les mêmes.

[8] Le 26 septembre 2022, l'ARC a rejeté le grief contre l'ARC sur le télétravail ainsi que le grief contre l'ARC sur le maintien de la Politique. Le 25 octobre 2022, le CT a rejeté le grief contre le CT sur le télétravail ainsi que le grief contre le CT sur le maintien de la Politique. Le 9 novembre 2022, Parcs a rejeté le grief de l'Alliance contre Parcs. Le 30 décembre 2022, OES a rejeté le grief de l'Alliance contre OES. L'Alliance a renvoyé les six griefs à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») pour arbitrage, comme suit :

- 1) le grief contre l'ARC sur le télétravail a été renvoyé à la Commission le 18 octobre 2022 et s'est vu attribuer le numéro de dossier 569-34-45886;
- 2) le grief contre l'ARC sur le maintien de la Politique a été renvoyé à la Commission le 19 octobre 2022 et s'est vu attribuer le numéro de dossier 569-34-45887;
- 3) le grief contre le CT sur le télétravail et le grief contre le CT sur le maintien de la Politique ont tous deux été renvoyés à la Commission le 28 octobre 2022 et se sont vu attribuer, respectivement, les numéros de dossier 569-02-45979 et 45980;
- 4) le grief de l'Alliance contre Parcs a été renvoyé à la Commission le 14 novembre 2022 et s'est vu attribuer le numéro de dossier 569-33-46066;
- 5) le grief de l'Alliance contre OES a été renvoyé à la Commission le 24 janvier 2023 et s'est vu attribuer le numéro de dossier 569-24-46535.

B. Griefs déposés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada : dossiers nos 569-02-46019 à 46024 et 569-09-45921 à 45924

[9] Le 13 mai 2022, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'« Institut ») a déposé six griefs de principe au titre de l'article 220(1) de la *Loi* (les « griefs de l'Institut contre le CT »). Dans les griefs, qui sont tous identiques, il est soutenu que le CT, à titre d'employeur, a violé la convention collective conclue entre l'Institut et le CT pour les groupes suivants (collectivement, les « conventions collectives conclues entre le CT et l'Institut ») :

- 1) le groupe Services de santé (HS), dont la convention collective a expiré le 30 septembre 2022 (la « convention collective conclue entre le CT et l'Institut pour le groupe HS »);
- 2) le groupe Recherche, dont la convention collective a expiré le 30 septembre 2022 (la « convention collective conclue entre le CT et l'Institut pour le groupe Recherche »);

- 3) le groupe Architecture, génie et arpentage (Génie), dont la convention collective a expiré le 30 septembre 2022 (la « convention collective conclue entre le CT et l'Institut pour le groupe Génie »);
 - 4) le groupe Technologies de l'information (IT), dont la convention collective a expiré le 21 décembre 2021 (la « convention collective conclue entre le CT et l'Institut pour le groupe IT »);
 - 5) le groupe Vérification, commerce et achat (Vérification), dont la convention collective a expiré le 21 juin 2022 (la « convention collective conclue entre le CT et l'Institut pour le groupe Vérification »);
 - 6) le groupe Sciences appliquées et examen des brevets (Sciences appliquées), dont la convention collective a expiré le 30 septembre 2022 (la « convention collective conclue entre le CT et l'Institut pour le groupe Sciences appliquées »).
- [10] Les griefs de l'Institut contre le CT sont formulés comme suit :

[Traduction]

[...]

Le présent grief de principe est déposé par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'« Institut ») au titre de l'article 220 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et porte sur l'application de la Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale, y compris à la Gendarmerie royale du Canada.

Contenu du grief :

L'employeur a mis en œuvre la Politique sur la vaccination contre la COVID-19 (la « Politique ») pour tous les membres de l'administration publique centrale, y compris la Gendarmerie royale du Canada, le 6 octobre 2021. Aux termes de la Politique, les employés qui refusent d'être entièrement vaccinés ou de divulguer leur statut vaccinal (les « employés non vaccinés ») sont placés en congé non payé. Il est prévu dans la Politique que celle-ci et son contenu doivent être révisés au moins tous les six mois. L'Institut déplore le maintien par l'employeur de la Politique, sans modification depuis la date de sa mise en œuvre initiale, malgré le contexte changeant de la pandémie de COVID-19.

L'Institut déplore que, suivant la Politique, l'employeur ait continué de placer des employés en congé non payé pour une période indéterminée, ou les ait laissés dans cette situation, au motif qu'ils n'étaient pas vaccinés ou qu'ils n'avaient pas divulgué leur statut vaccinal. En agissant de la sorte, l'employeur a fait usage de ses droits de la direction de façon déraisonnable et injustifiée, et a ainsi pris des mesures disciplinaires déguisées et injustes. Le maintien de cette pratique est d'autant plus déraisonnable qu'elle touche des employés qui travaillaient à distance lorsqu'ils ont été

placés en congé non payé et qui devaient continuer à travailler à distance à leur retour au travail.

De plus, l'Institut reproche à l'employeur de ne pas avoir révisé de façon importante la Politique sur la vaccination obligatoire à l'intérieur d'une période de six mois, alors qu'il était tenu de le faire aux termes de la Politique elle-même, et de ne pas avoir modifié la Politique après sa date d'entrée en vigueur initiale en fonction des circonstances changeantes de la pandémie de COVID-19. Le défaut de l'employeur de revoir ou de modifier la Politique en fonction des circonstances changeantes et malgré son engagement de réévaluer régulièrement sa raison d'être constitue un abus de pouvoir flagrant.

La décision de continuer de placer en congé non payé des employés non vaccinés ou de les maintenir en congé après le 6 avril 2022 constituait une mesure injustifiée et excessive dans les circonstances. L'Institut continue de prôner la vaccination et les objectifs de protection de la santé et de la sécurité de la Politique dans son ensemble; toutefois, la Politique de l'employeur est devenue déraisonnable compte tenu de l'évolution de la pandémie. Parmi les facteurs qui ont évolué, mentionnons le très haut pourcentage d'employés vaccinés au sein de la fonction publique fédérale, l'annulation de la plupart des restrictions en matière de santé publique au pays, l'apparition de nouveaux variants de COVID-19 plus résistants aux vaccins, l'évolution des données scientifiques et des études sur la propagation du virus et la diminution importante du risque de transmission de la COVID-19 en milieu de travail et dans la communauté en raison du taux élevé de vaccination et d'autres facteurs. Le défaut de l'employeur de modifier la Politique au profit de moyens moins stricts pour atteindre ses objectifs constituait, dans les circonstances, un abus de pouvoir dans l'application de ses droits de la direction et équivalait à prendre des mesures disciplinaires injustes.

L'Institut reproche en outre à l'employeur de ne pas l'avoir consulté réellement quant au contenu de la Politique et à sa raison d'être, dès le début.

En maintenant la Politique et la pratique associée consistant à placer les employés non vaccinés en congé non payé, l'employeur a violé plusieurs dispositions de la convention collective, notamment l'article 5 (Droits de la direction), l'article 44 (Élimination de la discrimination), l'article 37 (Consultation mixte) et l'article 25 (Santé et sécurité) de la convention collective conclue entre l'Institut et le Conseil du Trésor (30 septembre 2022).

Mesures correctives : L'Institut sollicite les mesures correctives suivantes :

- i) une déclaration selon laquelle l'employeur a enfreint les dispositions de la convention collective;*
- ii) une déclaration selon laquelle la mesure consistant à placer les employés en congé non payé ou à les maintenir en congé non payé constitue une mesure disciplinaire injuste;*

- iii) une déclaration portant que les dispositions sur le congé non payé de la Politique sont déraisonnables;*
- iv) une ordonnance intimant à l'employeur de cesser immédiatement sa pratique consistant à placer et à garder les employés en congé non payé en vertu de la Politique;*
- iv) une ordonnance intimant à l'employeur de lancer immédiatement une véritable consultation auprès de l'Institut dans le but de modifier et d'améliorer sa Politique afin de protéger la santé et la sécurité de l'ensemble des employés;*
- iv) une ordonnance intimant à l'employeur d'indemniser tous les employés touchés pour la perte de leur rémunération et de leurs avantages sociaux en raison du congé non payé qui leur a été imposé en violation de la convention collective, et de rembourser toutes les autres dépenses engagées par ces employés du fait du congé non payé qui leur a été imposé;*
- v) une indemnisation intégrale de l'Institut et de tous les membres de l'Institut qui ont été touchés;*
- vi) toute autre mesure corrective jugée juste et équitable dans les circonstances.*

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[11] Le 8 juin 2022, l'Institut a déposé quatre autres griefs au titre de l'article 220(1) de la *Loi*, au motif que le Conseil national de recherches du Canada (CNRC), à titre d'employeur, avait violé la convention collective conclue avec l'Institut (le « grief de l'Institut contre le CNRC ») pour les groupes suivants :

- 1) le groupe Services d'information, dont la convention collective a expiré le 20 juin 2022 (la « convention collective entre le CNRC et l'Institut pour le groupe Services d'information »);
- 2) le groupe Bibliothéconomie, dont la convention collective a expiré le 30 juin 2022 (la « convention collective entre le CNRC et l'Institut pour le groupe Bibliothéconomie »);
- 3) le groupe Traduction, dont la convention collective a expiré le 19 juillet 2022 (la « convention collective entre le CNRC et l'Institut pour le groupe Traduction »);
- 4) le groupe Agents de recherches et agents du conseil de recherches, dont la convention collective a expiré le 30 septembre 2022 (la « convention collective entre le CT et l'Institut pour le groupe Agents de recherches »).

[12] Le libellé de tous les griefs de l'Institut contre le CNRC est pratiquement identique et il correspond également à celui des griefs déposés par l'Institut contre le CT; les légères différences concernent les clauses précises des conventions collectives

applicables aux sous-groupes et indiquent que c'est le CNRC qui est l'employeur. Les allégations principales et les mesures correctives demandées sont les mêmes. Je ne les exposerai donc pas, puisque j'ai déjà reproduit le libellé de l'un des griefs déposés par l'Institut contre le CT, qui précisait suffisamment les allégations aux fins des présents motifs.

[13] Le 6 octobre 2022, le CNRC a répondu en rejetant tous les griefs déposés par l'Institut contre le CNRC. Le 21 octobre 2022, l'Institut a renvoyé à la Commission pour arbitrage les griefs déposés contre le CNRC; ceux-ci se sont vu attribuer les numéros de dossier suivants :

- 1) Dossier numéro 569-09-45921 (groupe Services d'information);
- 2) Dossier numéro 569-09-45922 (groupe Bibliothéconomie);
- 3) Dossier numéro 569-09-45923 (groupe Traduction);
- 4) Dossier numéro 569-09-45924 (groupe Agents de recherches).

[14] Le 25 octobre 2022, le CT a répondu à l'Institut en rejetant tous les griefs que l'Institut avait déposés contre lui et, le 3 novembre 2022, l'Institut a renvoyé à la Commission pour arbitrage les griefs suivants, qui se sont vu attribuer des numéros de dossier :

- 1) Dossier numéro 569-02-46019 (groupe HS);
- 2) Dossier numéro 569-02-46020 (groupe Recherche);
- 3) Dossier numéro 569-02-46021 (groupe Génie);
- 4) Dossier numéro 569-02-46022 (groupe IT);
- 5) Dossier numéro 569-02-46023 (groupe Vérification);
- 6) Dossier numéro 569-02-46024 (groupe Sciences appliquées).

[15] Le 20 avril 2023, l'Institut a répliqué à la réponse du CT du 25 octobre 2022.

[16] Au paragraphe 55 de sa réplique écrite aux arguments des employeurs, l'Institut a confirmé qu'il retirait ses allégations de discrimination. Il reste donc seulement les griefs déposés par l'Alliance à l'encontre des politiques du CT, de l'ARC, d'OES et de Parcs dans lesquels l'Alliance soutient qu'il y a eu discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la religion et la déficience.

II. Politiques adoptées par les employeurs dans le contexte de la pandémie de COVID-19

[17] Le 6 octobre 2021, dans la foulée de la pandémie de COVID-19, le CT a adopté la Politique du CT. Peu de temps après, l'ARC, Parcs, OES et le CNRC ont tous adopté leur propre politique sur la vaccination des employés.

[18] La Politique du CT prévoit ce qui suit :

- 1) tous les employés du CT doivent être entièrement vaccinés contre la COVID-19 et divulguer leur statut vaccinal au plus tard le 29 octobre 2021 (la « date limite de présentation de l'attestation »);
- 2) les employés du CT ne pouvant pas être entièrement vaccinés en raison d'une contre-indication étayée par un certificat médical, pour un motif religieux ou tout autre motif de distinction illicite au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. (1985), ch. H-6; *LCDP*), peuvent demander une mesure d'adaptation;
- 3) les demandes présentées à cet égard par les employés du CT doivent être évaluées au cas par cas, conformément à la *Directive sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation* du CT;
- 4) les employés du CT ayant demandé des mesures d'adaptation qui ne leur ont pas été accordées peuvent contester cette décision en présentant un grief individuel ou une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP);
- 5) les employés du CT qui ne se sont pas vu accorder de mesure d'adaptation et qui ne veulent toujours pas être entièrement vaccinés, de même que les employés qui refusent de divulguer leur statut vaccinal et ceux qui n'ont pas été vaccinés sont placés en congé administratif non payé deux semaines après l'expiration de la date limite de présentation de l'attestation;
- 6) le dirigeant principal des ressources humaines est chargé de réviser la Politique du CT et son contenu au moins tous les six mois et de faire rapport des résultats au président du CT.

[19] L'ARC, OES, Parcs et le CNRC ont tous mis en œuvre leur propre politique sur la vaccination contre la COVID-19 en se fondant sur la Politique du CT. OES a adopté sa politique le 20 octobre 2021, tandis que l'ARC, Parcs et le CNRC ont adopté la leur le 8 novembre 2021. Les politiques sont propres à chaque organisme, mais elles prévoient toutes ce qui suit :

- 1) tous les employés doivent être entièrement vaccinés contre la COVID-19 et divulguer leur statut vaccinal au plus tard à une date précise (« date limite de présentation de l'attestation »);

- la date limite fixée par l'ARC est le 26 novembre 2021;
 - la date limite fixée par OES est le 18 novembre 2021;
 - la date limite fixée par Parcs est le 14 décembre 2021;
 - la date limite fixée par le CNRC est le 30 novembre 2021.
- 2) tous les employés ne pouvant pas être entièrement vaccinés en raison d'une contre-indication étayée par un certificat médical, pour un motif religieux ou tout autre motif de distinction illicite au sens de la *LCDP* peuvent demander une mesure d'adaptation;
- 3) les demandes présentées par les employés sont évaluées au cas par cas;
- 4) les employés ayant demandé des mesures d'adaptation qui ne leur ont pas été accordées peuvent contester cette décision en présentant un grief individuel ou une plainte auprès de la CDDP;
- 5) les employés qui ne se sont pas vu accorder de mesure d'adaptation et qui ne veulent toujours pas être entièrement vaccinés, de même que les employés qui refusent de divulguer leur statut vaccinal et ceux qui n'ont pas été vaccinés sont placés en congé administratif non payé deux semaines après l'expiration de la date limite de présentation de l'attestation;
- 6) l'ARC, OES, Parcs et le CNRC sont tous chargés d'examiner la raison d'être de la politique s'appliquant expressément à chaque organisme de même que d'en réviser le contenu au moins tous les six mois.

[20] Le 9 février 2022, le CT a envoyé un courriel aux agents négociateurs pour les informer de son intention de réviser la Politique du CT et solliciter leurs commentaires. Le 18 février 2022, l'Institut a présenté des arguments écrits. Selon ces arguments, lorsque le CT a sollicité des commentaires le 9 février 2022, c'est la seule fois où il l'a fait.

[21] Le 22 mars 2022, le CT a affirmé qu'il avait reçu des commentaires de plusieurs agents négociateurs qui étaient préoccupés par le maintien de la Politique du CT, sans modification, compte tenu de l'évolution des circonstances dans la plupart des provinces et du taux élevé de vaccination au sein de la fonction publique fédérale. Le même jour, le CT a affirmé qu'une décision serait prise au sujet de l'annulation ou de la modification de la Politique du CT avant le 6 avril 2022.

[22] Le 29 mars 2022, le président de l'Institut a écrit au CT pour lui faire part de ses inquiétudes quant au maintien de la Politique du CT et l'informer que la position de l'Institut avait changé depuis qu'il avait transmis ses arguments le 18 février 2022 en raison de l'évolution des circonstances entourant l'obligation vaccinale au pays.

[23] Le 5 avril 2022, il y a eu une rencontre entre les agents négociateurs du Conseil national mixte et le CT, au cours de laquelle celui-ci a affirmé que la révision de la Politique du CT était toujours en cours et qu'aucune décision ne serait officialisée avant le 6 avril 2022.

[24] Le 20 juin 2022, le CT a suspendu la Politique du CT. Les employés du CT qui avaient été placés en congé administratif non payé au titre de la Politique du CT ont pu réintégrer leurs fonctions normales et recommencer à être rémunérés en date du 20 juin 2022.

[25] Le 20 juin 2022, l'ARC, OES, Parcs et le CNRC ont tous suspendu leur politique sur la vaccination contre la COVID-19. Tous les employés de l'ARC, d'OES, de Parcs et du CNRC qui avaient été placés en congé administratif non payé au titre de la politique de leur employeur sur la vaccination contre la COVID-19 ont pu réintégrer leurs fonctions normales et recommencer à être rémunérés en date du 20 juin 2022.

III. Objections des employeurs sur la compétence de la Commission

[26] Le CT, l'ARC, OES, Parcs et le CNRC (les « employeurs ») ont contesté la compétence de la Commission pour trancher les griefs présentés par l'Alliance et l'Institut (les « syndicats ») pour les motifs généraux suivants :

- 1) les allégations des syndicats selon lesquelles les employeurs ne les ont pas consultés pendant la révision des politiques des employeurs sont théoriques;
- 2) les contestations du caractère raisonnable des politiques des employeurs n'ont pas de lien avec les conventions collectives;
- 3) les mesures disciplinaires ne relèvent pas de l'interprétation ni de l'application des conventions collectives;
- 4) les contestations des congés non payés ne relèvent généralement pas de l'unité de négociation;
- 5) la question de la période de révision de six mois ne relève pas de la compétence de la Commission, car elle ne porte pas sur l'interprétation ou l'application de conventions collectives;
- 6) les mesures correctives individuelles demandées ne sont pas prévues à l'article 232 de la *Loi*.

[27] De plus, au sujet des griefs déposés par l'Institut contre le CT et le CNRC, ces derniers ont affirmé que la Commission n'avait pas compétence au motif que

l'allégation de l'Institut selon laquelle le CT et le CNRC ne l'ont pas réellement consulté n'a pas été présentée dans les délais prescrits.

IV. Dispositions pertinentes de la *Loi* et des conventions collectives

A. Définition de « fonctionnaire »

[28] Le terme « fonctionnaire » est ainsi défini à l'article 2 de la *Loi* :

[...]

...

fonctionnaire Sauf à la partie 2, personne employée dans la fonction publique, à l'exclusion de toute personne :

employee, except in Part 2, means a person employed in the public service, other than

a) nommée par le gouverneur en conseil, en vertu d'une loi fédérale, à un poste prévu par cette loi;

(a) a person appointed by the Governor in Council under an Act of Parliament to a statutory position described in that Act;

b) recrutée sur place à l'étranger;

(b) a person locally engaged outside Canada;

c) qui n'est pas ordinairement astreinte à travailler plus du tiers du temps normalement exigé des personnes exécutant des tâches semblables;

(c) a person not ordinarily required to work more than one third of the normal period for persons doing similar work;

d) qui est un officier, au sens du paragraphe 2(1) de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada;

(d) a person who is an officer as defined in subsection 2(1) of the Royal Canadian Mounted Police Act;

e) employée par le Service canadien du renseignement de sécurité et n'exerçant pas des fonctions de commis ou de secrétaire;

(e) a person employed in the Canadian Security Intelligence Service who does not perform duties of a clerical or secretarial nature;

f) employée à titre occasionnel;

(f) a person employed on a casual basis;

g) employée pour une durée déterminée de moins de trois mois ou ayant travaillé à ce titre pendant moins de trois mois;

(g) a person employed on a term basis, unless the term of employment is for a period of three months or more or the person has been so employed for a period of three months or more;

<i>h) qui est membre du personnel du Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs et fournit, exclusivement à la Commission, l'un ou l'autre des services suivants :</i>	<i>(h) an employee of the Administrative Tribunals Support Service of Canada who provides any of the following services exclusively to the Board:</i>
<i>(i) des services de médiation ou de résolution de conflits,</i>	<i>(i) mediation and dispute resolution services,</i>
<i>(ii) des services juridiques,</i>	<i>(ii) legal services,</i>
<i>(iii) des conseils portant sur l'exercice des attributions de celle-ci;</i>	<i>(iii) advisory services relating to the Board's exercise of its powers and performance of its duties and functions;</i>
<i>i) occupant un poste de direction ou de confiance;</i>	<i>(i) a person who occupies a managerial or confidential position; or</i>
<i>j) employée dans le cadre d'un programme désigné par l'employeur comme un programme d'embauche des étudiants.</i>	<i>(j) a person who is employed under a program designated by the employer as a student employment program.</i>
<i>[...]</i>	<i>...</i>

[29] Le terme « fonctionnaire » a pour équivalent « employé » dans les conventions collectives pertinentes. Il est défini des manières suivantes :

[Convention collective conclue entre le CT et l'Alliance]

« **employé-e** »

désigne toute personne définie comme fonctionnaire en vertu de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et qui fait partie de l'unité de négociation indiquée à l'article 9.

“employee”

means a person so defined in the Federal Public Sector Labour Relations Act and who is a member of the bargaining unit specified in Article 9

[Convention collective conclue entre l'ARC et l'Alliance]

employé désigne toute personne définie comme fonctionnaire en vertu de la Loi sur les relations de

“employee” means a person so defined in the Federal Public Sector Labour Relations Act and who is a

*travail dans le secteur public
fédéral et qui fait partie de l'unité
de négociation indiqué à l'article 1*

*member of the bargaining unit
specified in Article 1*

[Convention collective conclue
entre OES et l'Alliance]

***employé/e** désigne toute personne
ainsi définie dans la Loi sur les
relations de travail dans le secteur
public fédéral et qui fait partie de
l'unité de négociation visée par la
présente convention*

***“employee”** means a person so
defined in the Federal Public Sector
Labour Relations Act, and who is a
member of the bargaining unit
covered by this Agreement*

[Convention collective conclue
entre Parcs et l'Alliance]

*employé-e désigne toute personne
définie comme fonctionnaire en
vertu de la Loi sur les relations de
travail dans le secteur public
fédéral et qui fait partie de l'unité
de négociation*

***“employee”** means a person so
defined by the Federal Public
Sector Labour Relations Act and
who is a member of the bargaining
unit*

[Convention collective conclue
entre le CT et l'Institut pour le
groupe HS]

employé

“employee”

*désigne toute personne définie
comme fonctionnaire au sens de la
Loi sur les relations de travail dans
le secteur public fédéral et qui fait
partie de l'unité de négociation*

*means a person so defined in the
Federal Public Sector Labour
Relations Act and who is a member
of the bargaining unit*

[Conventions collectives conclues
entre le CNRC et l'Institut]

*« employé » signifie une personne
qui fait partie de l'unité de
négociation*

***“employee”** means a person who is
a member of the bargaining unit*

[30] La définition du terme « employé » dans la version française des conventions collectives conclues entre le CT et l'Institut est formulée de façon légèrement différente, mais la nuance n'est pas pertinente aux fins des présents motifs.

[31] Toutes les définitions du terme « employé » dans les conventions collectives renvoient d'une façon ou d'une autre au terme « unité de négociation ». Ce terme est d'ailleurs défini dans toutes les conventions collectives. Les définitions ne sont pas toutes identiques, mais elles sont essentiellement les mêmes; l'« unité de négociation » qui y est définie est constituée des employés mentionnés dans un autre article de la convention collective les définissant expressément, ou alors, plus généralement, elle est constituée des employés qui appartiennent à l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective en question.

B. Clause relative aux droits ou aux responsabilités de la direction

[32] Dans tous les griefs, il y a des allégations selon lesquelles l'un des employeurs a enfreint la clause relative aux droits ou aux responsabilités de la direction de la convention collective applicable. Cette clause (ci-après désignée comme la « clause relative aux droits de la direction »), quel que soit le titre ou le numéro d'article qui lui a été attribué dans les différentes conventions collectives, est libellée ainsi :

[Conventions collectives conclues
entre le CT et l'Alliance, et entre
l'ARC et l'Alliance]

Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans la fonction publique.

Except to the extent provided herein, this agreement in no way restricts the authority of those charged with managerial responsibilities in the public service.

[Convention collective conclue
entre OES et l'Alliance]

Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans les Opérations des enquêtes statistique.

Except to the extent provided herein, this Agreement in no way restricts the authority of those charged with managerial responsibilities in the Statistics Survey Operations.

[Convention collective conclue
entre Parcs et l'Alliance]

Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des

Except to the extent provided herein, this agreement in no way restricts the authority of those

personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans l'Agence.

charged with managerial responsibilities in the Agency.

[Conventions collectives conclues entre le CT et l'Institut]

L'Institut reconnaît que l'employeur retient les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, diminués, délégués ou modifiés par la présente convention.

All the functions, rights, powers and authority which the Employer has not specifically abridged, delegated or modified by this agreement are recognized by the Institute as being retained by the Employer.

[Conventions collectives conclues entre le CNRC et l'Institut]

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

All the functions, rights, powers and authority which the Council has not specifically abridged, delegated or modified by this Agreement are recognized by the Professional Institute as being retained by the Council.

[33] Tous les griefs déposés par les syndicats, à part le grief contre le CT sur le télétravail et le grief contre l'ARC sur le télétravail, comportent essentiellement les mêmes allégations de violation par les employeurs des clauses équivalentes des conventions collectives conclues entre les syndicats et les employeurs relativement à la santé et à la sécurité, à la consultation mixte et, dans le cas de l'Alliance, à l'élimination de la discrimination. Si ces clauses des conventions collectives sont essentiellement les mêmes, leur libellé diffère légèrement, selon que c'est l'Alliance ou l'Institut qui a conclu la convention collective avec l'employeur.

C. Clauses relatives à l'élimination de la discrimination

[34] Les conventions collectives conclues entre le CT et l'Alliance, l'ARC et l'Alliance, OES et l'Alliance et Parcs et l'Alliance contiennent une clause relative à l'élimination de la discrimination (clauses 19.01, 16.01 ou 17.01, selon le cas). Il y a de légères variations dans le libellé français des différentes conventions collectives, ainsi que dans la ponctuation, mais ces nuances ne sont pas pertinentes aux fins des présents motifs. Ces clauses sont formulées ainsi :

[...] *Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, sa situation familiale, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.*

... *There shall be no discrimination, interference, restriction, coercion, harassment, intimidation, or any disciplinary action exercised or practiced with respect to an employee by reason of age, race, creed, colour, national or ethnic origin, religious affiliation, sex, sexual orientation, gender identity and expression, family status, marital status, mental or physical disability, membership or activity in the Alliance or a conviction for which a pardon has been granted.*

D. Clauses relatives à la consultation mixte

[35] La clause relative à la consultation mixte figurant dans les conventions collectives conclues entre le CT et l'Alliance et entre l'ARC et l'Alliance (article 21 dans les deux cas), entre OES et l'Alliance (article 13), et entre Parcs et l'Alliance (article 18) est identique, sauf pour une légère différence dans le libellé de la première clause (21.01, 13.01 ou 18.01, selon le cas). Le premier paragraphe des clauses des conventions collectives en question est rédigé comme suit :

[...]

...

[...] *Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à ouvrir des discussions visant à mettre au point et en œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.*

... *The parties acknowledge the mutual benefits to be derived from joint consultation and are prepared to enter into discussion aimed at the development and introduction of appropriate machinery for the purpose of providing joint consultation on matters of common interest.*

[...]

...

[36] Le reste de la clause portant sur la consultation mixte dans la convention collective conclue entre le CT et l'Alliance, entre l'ARC et l'Alliance, entre OES et l'Alliance ainsi qu'entre Parcs et l'Alliance est globalement formulé ainsi :

[...]

...

[...] Dans les cinq (5) jours qui suivent la notification de l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'Alliance communique par écrit à l'employeur le nom des représentants autorisés à agir au nom de l'Alliance aux fins de consultation.

... Within five (5) days of notification of consultation served by either party, the Alliance shall notify the Employer in writing of the representatives authorized to act on behalf of the Alliance for consultation purposes.

[...] Sur demande de l'une ou l'autre partie, les parties à la présente convention se consultent sérieusement au niveau approprié au sujet des changements des conditions d'emploi ou des conditions de travail envisagées qui ne sont pas régies par la présente convention.

... Upon request of either party, the parties to this agreement shall consult meaningfully at the appropriate level about contemplated changes in conditions of employment or working conditions not governed by this agreement.

[...] Sans préjuger de la position que l'employeur ou l'Alliance peut vouloir adopter dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans des dispositions de conventions collectives, les parties décideront, par accord mutuel, des questions qui, à leur avis, peuvent faire l'objet de consultations mixtes.

... Without prejudice to the position the Employer or the Alliance may wish to take in future about the desirability of having the subjects dealt with by the provisions of collective agreements, the subjects that may be determined as appropriate for joint consultation will be by agreement of the parties.

[...]

...

[37] La clause relative à la consultation mixte dans les conventions collectives conclues entre le CT et l'Institut et entre le CNRC et l'Institut est pratiquement identique et contient essentiellement les mêmes renseignements, malgré de légères différences dans la formulation. Je reproduis donc ci-dessous les trois clauses en question. Elles sont ainsi rédigées :

[Convention collective conclue entre le CT et l'Institut pour le groupe HS]

36.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont

36.01 The parties acknowledge the mutual benefits to be derived from joint consultation and will consult on matters of common interest.

disposées à se consulter sur des questions d'intérêt mutuel.

36.02 *Le choix des sujets considérés comme sujets appropriés de consultation mixte se fera par accord mutuel des parties et doit inclure la consultation relative à la promotion professionnelle, aux normes et aux responsabilités professionnelles, à la qualité des services à la clientèle ainsi qu'à la charge de travail. La consultation peut se tenir au niveau local, régional ou national au gré des parties.*

36.03 *Lorsque c'est possible, l'employeur consulte les représentants de l'Institut au niveau approprié au sujet des modifications envisagées dans les conditions d'emploi ou de travail qui ne relèvent pas de la présente convention.*

36.02 *The subjects that may be determined as appropriate for joint consultation will be by mutual agreement of the parties and shall include consultation regarding career development, professional responsibilities and standards, quality of client services and workload. Consultation may be at the local, regional or national level as determined by the parties.*

36.03 *Wherever possible, the Employer shall consult with representatives of the Institute at the appropriate level about contemplated changes in conditions of employment or working conditions not governed by this agreement. Both parties agree to consult in a timely manner so that the opinions of the consulted party can be taken into consideration before a decision is taken.*

[...]

...

[Le libellé des conventions collectives conclues entre le CNRC et l'Institut pour les groupes Services d'information, Bibliothéconomie et Traduction est semblable. La convention collective conclue entre le CNRC et l'Institut pour le groupe Services d'information indique ce qui suit :]

25.01 *Les parties reconnaissent les avantages réciproques des consultations mutuelles et affirment leur désir de se consulter sur les questions d'intérêt commun.*

25.02 *Les parties décideront par entente mutuelle des questions sur*

25.01 *The parties acknowledge the mutual benefits to be derived from joint consultation and will consult on matters of common interest.*

25.02 *The subjects that may be determined as appropriate for joint*

lesquelles il sera jugé opportun de tenir des consultations mutuelles.

consultation will be by mutual agreement of the parties.

25.03 *Lorsque c'est possible, le Conseil consulte les représentants de l'Institut professionnel au niveau approprié au sujet des modifications envisagées dans les conditions d'emploi ou de travail qui ne relèvent pas de la présente convention.*

25.03 *Wherever possible, the Council shall consult with representatives of the Professional Institute at the appropriate level about contemplated changes in conditions of employment or working conditions not governed by this Agreement.*

[Convention collective conclue entre le CNRC et l'Institut pour le groupe Agents de recherches]

6.01 *Les parties reconnaissent les avantages réciproques à tirer de consultations mutuelles et affirment leur désir de se consulter sur les questions d'intérêt commun.*

6.01 *The parties acknowledge the mutual benefits to be derived from joint consultation and will consult on matters of common interest.*

6.02 *Les choix des sujets considérés comme sujets appropriés de consultation mixte se fera par accord mutuel des parties et doit inclure la consultation relative à la promotion professionnelle, aux ateliers et aux conférences.*

6.02 *The subjects that may be determined as appropriate for joint consultation will be by mutual agreement of the parties and shall include consultation regarding career development, workshops and conferences.*

6.03 *Partout où cela est possible, le Conseil tiendra des consultations sérieuses avec les représentants de l'Institut professionnel au niveau approprié au sujet des modifications envisagées dans les conditions d'emploi qui ne sont pas régies par la présente convention.*

6.03 *Wherever possible, the Council shall consult with representatives of the Professional Institute at the appropriate level about contemplated changes in conditions of employment or working conditions not governed by this Agreement*

[...]

...

E. Clauses relatives à la santé et à la sécurité

[38] La clause relative à la santé et à la sécurité figurant dans les conventions collectives conclues entre le CT et l'Alliance et entre l'ARC et l'Alliance (article 22), ainsi qu'entre OES et l'Alliance et entre Parcs et l'Alliance (article 19) est pratiquement identique. Dans les conventions collectives conclues entre le CT et l'Alliance et entre

OES et l'Alliance, il s'agit d'un seul et même paragraphe, alors qu'il y en a deux dans les conventions collectives conclues entre l'ARC et l'Alliance et entre Parcs et l'Alliance.

[39] La clause 19.01a) de la convention collective conclue entre Parcs et l'Alliance ainsi que la clause 22.01 de la convention collective conclue entre l'ARC et l'Alliance sont semblables. La clause 22.01 est formulé de la manière suivante :

22.01 [...] Les parties reconnaissent le Code canadien du travail (CCT), Partie II, ainsi que toutes les dispositions et règlements qui en découlent, comme l'autorité gouvernant la santé et la sécurité au travail à l'ARC.

22.01 ... The parties recognize the Canada Labour Code (CLC), Part II, and all provisions and regulations flowing from the CLC as the authority governing the occupational safety and health in the CRA.

[...]

...

[40] Le reste de la clause relative à la santé et à la sécurité de la convention collective conclue entre l'ARC et l'Alliance et entre Parcs et l'Alliance, de même que de la convention collective conclue entre le CT et l'Alliance et entre OES et l'Alliance est identique, sauf que, dans la convention collective visant l'ARC, c'est le terme « Agence » qui est utilisé au lieu du terme « employeur » et que, dans la convention collective s'appliquant à Parcs, c'est le terme « workplace injury » qui est utilisé dans la version anglaise au lieu du terme « employment injury ». Cette clause est reproduite ci-après :

[...]

...

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

... The Employer shall make reasonable provisions for the occupational safety and health of employees. The Employer will welcome suggestions on the subject from the Alliance, 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.

[...]

...

[41] La clause relative à la santé et à la sécurité des conventions collectives conclues entre le CT et l'Institut se retrouve à l'article 22, 24, 25 ou 26, et la première partie de cette clause (sous réserve de modifications mineures qu'il est inutile de préciser ici) est formulée ainsi :

L'employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employés. L'employeur fera bon accueil aux suggestions faites par l'Institut à ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre la procédure et les techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire le risque d'accident et de maladie professionnels, y compris des services d'intervention en matière de stress à la suite d'incidents critiques conformément à la politique du Conseil du Trésor sur le programme d'aide aux employés.

The Employer shall continue to make all reasonable provisions for the occupational safety and health of employees. The Employer will welcome suggestions on the subject from the Institute 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 occupational illness, including critical incident stress management services consistent with Treasury Board Policy on Employee Assistance Program.

[...]

...

[42] Aucune des conventions collectives conclues entre le CNRC et l'Institut ne comprend de clause relative à la santé et à la sécurité.

F. Clause relative aux mesures disciplinaires

[43] Toutes les conventions collectives comportent un article intitulé « Mesures disciplinaires » ou « Normes de discipline » (la « clause relative aux mesures disciplinaires »), sauf celle qui a été conclue entre le CNRC et l'Institut pour le groupe Recherche, qui ne comporte pas de telle clause; toutefois, les renseignements à cet égard figurent dans la disposition portant sur l'examen du rendement et les dossiers des employés.

[44] La clause relative aux mesures disciplinaires dans les conventions collectives conclues entre le CT et l'Alliance (article 17), entre l'ARC et l'Alliance (article 17), entre OES et l'Alliance (article 21) et entre Parcs et l'Alliance (article 15) est pratiquement identique. Il existe toutefois des différences entre les conventions collectives. Dans celles qui visent l'ARC et Parcs, ce n'est pas le terme « employeur » qui est utilisé, mais

plutôt « Agence du revenu du Canada » et « Agence », respectivement. Les conventions collectives de l'ARC et de Parcs ne renvoient pas non plus à la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C. (1985), ch. F-11; *LGFP*). De plus, dans la convention collective conclue entre l'ARC et l'Alliance, il est question d'un préavis d'une (1) journée. En outre, chaque convention collective comporte cinq clauses, mais celles-ci ne sont pas forcément dans le même ordre. Il y a aussi des différences dans la façon de désigner les employés (employé ou employée, employé-e, employé/employée, employés). Enfin, la convention collective conclue entre Parcs et l'Alliance comporte une clause qui ne se retrouve pas dans les autres, mais elle vise l'employé qui assiste à une audience disciplinaire en tant que représentant syndical et non en tant qu'employé.

[45] À titre d'exemple, la clause relative aux mesures disciplinaires de la convention collective conclue entre le CT et l'Alliance (article 17) est formulée de la manière suivante :

[...]

...

17.01 Lorsque l'employé-e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(1)c) de la Loi sur la gestion des finances publiques, l'employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

17.01 When an employee is suspended from duty or terminated in accordance with paragraph 12(1)(c) of the Financial Administration Act, the Employer undertakes to notify the employee in writing of the reason for such suspension or termination. The Employer shall endeavor to give such notification at the time of suspension or termination.

17.02 Lorsque l'employé-e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé-e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé-e reçoit au minimum deux (2) journées de préavis de cette réunion.

17.02 When an employee is required to attend a meeting, the purpose of which is to conduct a disciplinary hearing concerning him or her or to render a disciplinary decision concerning him or her, the employee is entitled to have, at his or her request, a representative of the Alliance attend the meeting. Where practicable, the employee shall receive a minimum of two (2) days' notice of such a meeting.

17.03 L'employeur informe le plus tôt possible le représentant local de

17.03 The Employer shall notify the local representative of the

l'Alliance qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.

Alliance as soon as possible that such suspension or termination has occurred.

17.04 *L'employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé-e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci ou de celle-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.*

17.04 *The Employer agrees not to introduce as evidence in a hearing relating to disciplinary action any document from the file of an employee the content of which the employee was not aware of at the time of filing or within a reasonable period thereafter.*

17.05 *Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.*

17.05 *Any document or written statement related to disciplinary action which may have been placed on the personnel file of an employee shall be destroyed after two (2) years have elapsed since the disciplinary action was taken, provided that no further disciplinary action has been recorded during this period.*

[46] La clause relative aux mesures disciplinaires figure à l'article 36, 37 ou 38 des conventions collectives conclues entre le CT et l'Institut, selon le cas. Elle est libellée comme suit dans la convention collective conclue entre le CT et l'Institut pour le groupe HS :

[...]

...

37.01 *Lorsqu'il rédige ou modifie des normes de discipline ministérielles, l'employeur convient de fournir à chaque employé et à l'Institut suffisamment de renseignements à ce sujet.*

37.01 *Where written departmental standards of discipline are developed or amended, the Employer agrees to supply sufficient information on the standards of discipline to each employee and to the Institute.*

37.02 *Lorsque l'employé est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il*

37.02 *When an employee is required to attend a meeting, the purpose of which is to conduct a disciplinary hearing concerning him or to render a disciplinary decision concerning him, the*

a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Institut. Dans la mesure du possible, l'employé reçoit au minimum deux (2) journées de préavis, ainsi que la raison de l'audition ou de la réunion.

employee is entitled to have, at his request, a representative of the Institute attend the meeting. Where practicable, the employee shall receive a minimum of two (2) days' notice of such a meeting as well as its purpose.

37.03 *Lors de toute rencontre de demande de renseignements précédant une enquête, audition ou enquête administrative menée par l'employeur, où les actions de l'employé peuvent avoir influé sur les événements ou les circonstances afférents, et où l'employé est tenu de comparaître, il peut se faire accompagner par un représentant de l'Institut. Autant que possible, l'employé est prévenu par écrit au moins deux (2) jours ouvrables avant la tenue d'une telle réunion et de l'objet de cette dernière. La non-disponibilité du représentant ne retardera pas la rencontre de demande de renseignement précédant une enquête, l'audition ou l'enquête administrative de plus de quarante-huit (48) heures à partir de la notification donnée à l'employé.*

37.03 *At any administrative inquiry, hearing or investigation conducted by the Employer, where the actions of an employee may have had a bearing on the events or circumstances leading thereto, and the employee is required to appear at the administrative inquiry, hearing or investigation being conducted, he may be accompanied by a representative of the Institute. Where practicable, the employee shall receive a minimum of two (2) days' notice of such administrative inquiry, hearing or investigation being conducted as well as its purpose. The unavailability of the representative will not delay the inquiry, hearing or investigation more than forty-eight (48) hours from the time of notification to the employee.*

37.04 *Conformément à la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels, l'employeur donne à l'employé accès à l'information utilisée au cours de l'enquête disciplinaire.*

37.04 *Subject to the Access to Information Act and Privacy Act, the Employer shall provide the employee access to the information used during the disciplinary investigation.*

37.05 *L'employeur consent à ne pas produire comme preuve à une audience concernant une mesure disciplinaire tout document au sujet de la conduite ou du rendement de l'employé dont celui-ci n'était pas au courant au moment de présenter un grief ou dans un délai raisonnable après avoir présenté le grief.*

37.05 *The Employer agrees not to introduce as evidence in a hearing relating to disciplinary action any document concerning the conduct or performance of an employee the existence of which the employee was not aware at the time of filing or within a reasonable time thereafter.*

37.06 Lorsque l'employé est suspendu de ses fonctions, l'employeur s'engage à l'informer, par écrit, de la raison de cette suspension. L'employeur s'efforcera de remettre cet avis au moment de la suspension.

37.06 When an employee is suspended from duty, the Employer undertakes to notify the employee in writing of the reason for such suspension. The Employer shall endeavour to give such notification at the time of suspension.

37.07 L'employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Institut qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.

37.07 The Employer shall notify the local representative of the Institute as soon as possible that such suspension or termination has occurred.

**

**

37.08 Tout document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé doit être détruit deux (2) ans après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cet employé durant ladite période. Cette période sera automatiquement allongée selon la durée d'une période de congé non payé de plus de six (6) mois.

37.08 Notice of disciplinary action which may have been placed on the personnel file of an employee shall be destroyed after two (2) years have elapsed since the disciplinary action was taken provided that no further disciplinary action has been recorded during this period. This period will automatically be extended by the length of any single period of leave without pay in excess of six (6) months.

[47] La clause relative aux mesures disciplinaires dans les conventions collectives conclues entre le CNRC et l'Institut (article 24 pour les groupes Services d'information et Traduction, et article 12 pour le groupe Bibliothéconomie) est identique pratiquement mot pour mot, sauf que les clauses sont présentées dans un ordre différent dans la convention collective visant le groupe Bibliothéconomie. Cette clause est ainsi rédigée :

[...]

...

[...] Le Conseil convient de ne pas déposer, au cours de séances se rapportant à une mesure disciplinaire, document extrait du dossier de l'employé dont l'employé n'aurait pas connu l'existence au début des procédures ou dans un délai raisonnable par la suite.

... The Council agrees not to introduce as evidence in a hearing relating to disciplinary action any document from the file of an employee, the existence of which the employee was not aware at the time of filing or within a reasonable period thereafter

[...] Lorsque l'employé est tenu d'assister à une réunion durant laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Institut professionnel. Lorsque possible, l'employé est informé au moins une (1) journée à l'avance d'une telle réunion et de la raison.

... Where an employee is required to attend a meeting, the purpose of which is to render a disciplinary decision concerning him/her, the employee is entitled to have, upon request, a representative of the Professional Institute attend the meeting. Where practicable, the employee shall receive a minimum of one (1) day's notice of such a meeting and shall be informed of the reason for it.

[...] Lorsque l'employé(e) est suspendu de ses fonctions, le Conseil doit l'aviser par écrit des motifs de la suspension. Le Conseil s'efforce de donner cet avis au moment de la suspension.

... When an employee is suspended from duty, the Council undertakes to notify the employee in writing of the reason(s) for such suspension. The Council shall endeavor to give such notification at the time of suspension.

[...] Un document ou une déclaration écrite relié à une mesure disciplinaire placé dans le dossier personnel de l'employé est retiré de son dossier personnel deux (2) années après le moment où la mesure disciplinaire a été prise, à condition qu'aucune nouvelle mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier au cours de cette période.

... Any document or written statement related to disciplinary action, which may have been placed on the personnel file of an employee, shall be destroyed after two (2) years have elapsed since the disciplinary action was taken provided that no further disciplinary action has been recorded during this period.

[48] De plus, dans la convention collective conclue entre le CNRC et l'Institut pour le groupe Bibliothéconomie, il y a une partie supplémentaire qui a été ajoutée à cette clause au sujet de la conservation des documents ou avis pour une période de deux ans : « Cette période de deux (2) ans sera automatiquement allongée selon la durée de toute période de congé sans salaire dépassant trois (3) mois. »

[49] La convention collective conclue entre le CNRC et l'Institut pour le groupe Agents de recherches ne comprend pas d'article portant sur la discipline qui soit intitulée « Mesures disciplinaires » ou « Normes de discipline ». Cette convention collective comporte toutefois un article intitulé « Rendement et dossier de l'employé », lequel comporte deux clauses identiques à celles qui figurent dans les autres conventions collectives conclues entre le CNRC et l'Institut. Il s'agit des clauses suivantes :

- La clause portant sur la destruction de tout document ou de toute déclaration écrite après que deux (2) années se sont écoulées depuis le moment où la mesure disciplinaire a été prise.
- La clause dans laquelle le CNRC s'engage à ne pas déposer, au cours de séances découlant d'une mesure disciplinaire, tout document dont l'employé n'avait pas connaissance au moment où la mesure disciplinaire a été prise.

G. Clauses relatives à la procédure de grief

[50] Toutes les conventions collectives contiennent des articles relatifs aux procédures de traitement des griefs. La majeure partie du contenu de ces articles figure déjà dans la partie 2 de la *Loi*, aux articles 208, 209, 215, 216, 220 et 221.

[51] L'article correspondant dans la convention collective conclue entre le CT et l'Alliance (article 18), entre l'ARC et l'Alliance (article 18), entre OES et l'Alliance (article 22), et entre Parcs et l'Alliance (article 16) est semblable, voire, à certains égards, pratiquement identique. La partie pertinente de la convention collective conclue entre le CT et l'Alliance est reproduite ci-après :

[...]

...

Griefs individuels

18.02 Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail* dans le secteur public fédéral et conformément aux dispositions dudit article, l'employé-e peut présenter un grief contre l'employeur lorsqu'il ou elle s'estime lésé :

a. par l'interprétation ou l'application à son égard :

i. soit de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'employeur concernant les conditions d'emploi;

ou

Individual grievances

18.02 Subject to and as provided in section 208 of the Federal Public Sector Labour Relations Act, an employee may present an individual grievance to the Employer if he or she feels aggrieved:

a. by the interpretation or application, in respect of the employee, of:

i. a provision of a statute or regulation, or of a direction or other instrument made or issued by the Employer, that deals with terms and conditions of employment;

or

ii. soit de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

ou

b. par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

Griefs collectifs

18.03 Sous réserve de l'article 215 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et conformément aux dispositions dudit article, l'Alliance peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des employé-e-s de cette unité qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

a. La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention par l'Alliance du consentement écrit de chacun des employé-e-s concernés.

b. Le grief collectif n'est pas réputé invalide du seul fait que le consentement n'est pas donné conformément à la formule 19.

c. Le grief collectif ne peut concerner que les employé-e-s d'un même secteur de l'administration publique fédérale.

Griefs de principe

18.04 Sous réserve de l'article 220 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et conformément aux dispositions dudit article, l'Alliance ou l'employeur peut présenter un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application de

ii. a provision of the collective agreement or an arbitral award;

or

b. as a result of any occurrence or matter affecting his or her terms and conditions of employment.

Group grievances

18.03 Subject to and as provided in section 215 of the Federal Public Sector Labour Relations Act, the Alliance may present a group grievance to the Employer on behalf of employees in the bargaining unit who feel aggrieved by the interpretation or application, common in respect of those employees, of a provision of the collective agreement or arbitral award.

a. In order to present a group grievance, the Alliance must first obtain the written consent of each of the employees concerned.

b. A group grievance shall not be deemed to be invalid by reason only of the fact that the consent is not in accordance with Form 19.

c. A group grievance must relate to employees in a single portion of the Federal Public Administration.

Policy grievances

18.04 Subject to and as provided in section 220 of the Federal Public Sector Labour Relations Act, the Alliance or the Employer may present a policy grievance in respect of the interpretation or application of the collective agreement or of an arbitral award.

la convention collective ou d'une décision arbitrale.

[...]

...

18.05 *Pour l'application du présent article, l'auteur du grief est un employé-e ou, dans le cas d'un grief collectif ou de principe, l'Alliance est l'auteur du grief*

18.05 *For the purposes of this article, a grievor is an employee or, in the case of a group or policy grievance, the Alliance.*

[...]

...

[52] Les procédures de traitement des griefs énoncées dans la convention collective conclue entre OES et l'Alliance pour ce qui est des griefs individuels (clause 22.01), des griefs collectifs (clause 22.02) et des griefs de principe (clause 22.03) sont identiques à celles qui sont énoncées aux clauses 18.02, 18.03 et 18.04 de la convention collective conclue entre le CT et l'Alliance, sauf que, dans la convention collective visant OES, il est écrit « il/elle » à la clause 22.01, comparativement à « il ou elle » à la clause 18.02 reproduit ci-dessus, et la clause 22.02 ne renvoie qu'à un formulaire, alors que la clause 18.03 ci-dessus précise le numéro du formulaire en question.

[53] Les clauses de la convention collective conclue entre l'ARC et l'Alliance au sujet des griefs individuels (clauses 18.06 et 18.07), des griefs collectifs (clauses 18.23 et 18.24) et des griefs de principe (clause 18.37) sont formulés de la façon suivante :

[...]

...

Griefs individuels

Individual Grievances

18.06 *L'employé qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le transmet à son surveillant immédiat ou au chef de service local qui, immédiatement :*

18.06 *An employee who wishes to present a grievance at any prescribed level in the grievance procedure shall transmit this grievance to the employee's immediate supervisor or local officer-in-charge who shall forthwith:*

a) le transmet au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié, et

(a) forward the grievance to the representative of the Employer authorized to deal with grievances at the appropriate level, and

b) transmet à l'employé un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

(b) provide the employee with a receipt stating the date on which the grievance was received by the employee.

18.07 Présentation des griefs

18.07 Presentation of grievance

Sous réserve de l'article 208 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF) et conformément aux dispositions dudit article, l'employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'Employeur, au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 18.06, compte tenu des réserves suivantes :

Subject to and as provided in section 208 of the Federal Public Sector Labour Relations Act (FPSLRA), an employee who feels that they have been treated unjustly or considers themselves aggrieved by any action or lack of action by the Employer, in matters other than those arising from the classification process, is entitled to present a grievance in the manner prescribed in clause 18.06 except that:

a) s'il existe une autre procédure administrative de réparation prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes d'une telle loi, à l'exception de la Loi canadienne sur les droits de la personne, pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie, et

(a) where there is another administrative procedure for redress provided by or under any act of Parliament other than the Canadian Human Rights Act to deal with the employee's specific complaint, such procedure must be followed, and

b) si le grief porte sur l'interprétation ou l'exécution de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu le consentement de l'Alliance et de se faire représenter par celle-ci.

(b) where the grievance relates to the interpretation or application of this Agreement or an arbitral award, the employee is not entitled to present the grievance unless they have the approval of and is [sic] represented by the Alliance.

[...]

...

Griefs collectifs

Group Grievances

18.23 *L'Alliance peut présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs et le transmet au chef de service qui, immédiatement*

18.23 *The Alliance may present a grievance at any prescribed level in the grievance procedure, and shall transmit this grievance to the officer-in-charge who shall forthwith:*

a) le transmet au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié, et

(a) forward the grievance to the representative of the Employer authorized to deal with grievances at the appropriate level, and

b) transmet à l'Alliance un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

(b) provide the Alliance with a receipt stating the date on which the grievance was received by the employee.

18.24 Présentation d'un grief collectif

18.24 Presentation of a Group Grievance

Sous réserve de l'article 215 de la LRTSPF et conformément aux dispositions dudit article, l'Alliance peut présenter un grief collectif au nom d'employés de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par l'interprétation ou l'application, communément à leur égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

Sous réserve de l'article 215 de la LRTSPF et conformément aux dispositions dudit article, l'Alliance peut présenter un grief collectif au nom d'employés de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par l'interprétation ou l'application, communément à leur égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

[...]

...

Griefs de principe

Policy Grievances

18.37 *Tant l'Employeur que l'Alliance peut présenter à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention ou de la décision arbitrale relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.*

18.37 *The Employer or the Alliance may present a policy grievance to the other in respect of the interpretation or application of the collective agreement or arbitral award as it relates to either of them or to the bargaining unit generally.*

[...]

...

[54] Les clauses de la convention collective conclue entre Parcs et l'Alliance relativement aux griefs individuels (clause 16.03), aux griefs collectifs (clause 16.09) et aux griefs de principe (clause 16.13) sont globalement les mêmes que celles des conventions collectives conclues entre le CT et l'Alliance, entre l'ARC et l'Alliance et entre OES et l'Alliance. Les parties pertinentes sont reproduites ci-après :

[...]

...

16.03 Grievs individuels

a) Sous réserve de l'article 208 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF) et conformément aux dispositions dudit article, l'employé-e qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'Agence a le droit de présenter un grief de la façon prescrite à l'alinéa b), sous réserve que le grief porte sur l'interprétation ou l'exécution de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé-e n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu le consentement de l'Alliance et de se faire représenter par celle-ci.

b) L'employé-e qui désire présenter un grief individuel à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son surveillant immédiat ou au chef de service local qui, immédiatement :

(i) l'adresse au représentant de l'Agence autorisé à traiter les griefs au palier approprié,

et

(ii) remet à l'employé-e un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

[...]

16.09 Grievs collectifs

a) Sous réserve des paragraphes 215 et 216 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, l'Alliance peut présenter un grief collectif au nom des employé-e-s qui se considèrent lésé-e-s par la même interprétation

16.03 Individual Grievances

a) Subject to and as provided in Section 208 of the Federal Public Sector Labour Relations Act (FPSLRA), an employee who feels that he or she has been treated unjustly or considers himself or herself aggrieved by any action or lack of action by the Agency is entitled to present a grievance in the manner prescribed in sub-paragraph (b) except that where the grievance relates to the interpretation or application of this agreement or an arbitral award, the employee is not entitled to present the grievance unless he or she has the approval of and is represented by the Alliance.

b) An employee who wishes to present a grievance at a prescribed step in the grievance procedure shall transmit this grievance to his or her immediate supervisor or local officer-in-charge who shall forthwith:

(i) forward the grievance to the representative of the Agency authorized to deal with grievances at the appropriate step,

and

(ii) provide the employee with a receipt stating the date on which the grievance was received by him or her.

...

16.09 Group Grievances

a) Subject to and as provided in sections 215 and 216 of the Federal Public Sector Labour Relations Act, the Alliance may present the Agency a group grievance on behalf of employees in the bargaining unit who feel aggrieved

ou application à leur égard de toute disposition de la présente convention ou décision arbitrale.

by the interpretation or application, common in respect of those employees, of a provision of the collective agreement or an arbitral award.

La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention au préalable par l'Alliance du consentement de chacun des employé-e-s, selon les modalités établies à l'article 77(2) du règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (RRTSPF). Le consentement ne vaut qu'à l'égard du grief en question.

In order to present the grievance, the Alliance must first obtain the consent of each of the employees concerned in the form provided for at subsection 77(2) of the Federal Public Sector Labour Relations Regulations (FPSLRR). The consent of an employee is valid only in respect of the particular group grievance for which it is obtained.

[...]

...

16.13 Grievs de principe

16.13 Policy Grievances

a) L'Alliance et l'Agence ont chacun le droit de présenter à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale relativement à l'un ou à l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.

a) The Agency or the Alliance may present a policy grievance to the other in respect of the interpretation or application of the collective agreement or arbitral award as it relates to either of them or to the bargaining unit generally.

[...]

...

[55] Les articles correspondants des conventions collectives conclues entre le CT et l'Institut (article 33, 34 ou 35, selon le cas) sont tous très semblables, voire identiques, dans leur formulation. Voici, à titre d'exemple, la partie pertinente de l'article 34 de la convention collective conclue entre le CT et l'Institut pour le groupe HS :

[...]

...

34.02 Grievs individuels

34.02 Individual grievances

Sous réserve de l'article 208 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et conformément à ses dispositions, l'employé a le droit de présenter un grief individuel à l'employeur lorsqu'il s'estime lésé :

Subject to and as provided in section 208 of the Federal Public Sector Labour Relations Act, an employee may present an individual grievance to the Employer if he or she feels aggrieved:

a. par l'interprétation ou l'application à son égard,

a. by the interpretation or application, in respect of the employee, of:

i. soit de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'employeur concernant les conditions d'emploi,

i. a provision of a statute or regulation, or of a direction or other instrument made or issued by the Employer, that deals with terms and conditions of employment;

Ou

Or

ii. soit de toute disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale,

ii. a provision of the collective agreement or an arbitral award;

Ou

Or

b. par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

b. as a result of any occurrence or matter affecting his or her terms and conditions of employment.

34.03 Griefs collectifs

34.03 Group grievances

Sous réserve de l'article 215 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et conformément à ses dispositions, l'Institut peut présenter un grief collectif à l'employeur au nom des employés de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

Subject to and as provided in section 215 of the Federal Public Sector Labour Relations Act, the Institute may present a group grievance to the Employer on behalf of employees in the bargaining unit who feel aggrieved by the interpretation or application, common in respect of those employees, of a provision of the collective agreement or an arbitral award.

a. La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention au préalable par l'Institut du consentement écrit de chacun des employés concernés.

a. In order to present a group grievance, the Institute must first obtain the written consent of each of the employees concerned.

b. Le grief collectif ne peut concerner que les employés d'un même secteur de l'administration publique fédérale.

b. A group grievance must relate to employees in a single portion of the federal public administration.

34.04 Griefs de principe

34.04 Policy grievances

Sous réserve de l'article 220 de la Loi sur les relations de travail dans

Subject to and as provided in section 220 of the Federal Public

le secteur public fédéral et conformément à ses dispositions, l'Institut ou l'employeur peut présenter un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

Sector Labour Relations Act, the Institute or the Employer may present a policy grievance in respect of the interpretation or application of the collective agreement or an arbitral award.

L'Institut ne peut présenter un grief de principe qu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, à un représentant autorisé de l'employeur. L'employeur doit informer l'Institut du nom, du titre et de l'adresse de son représentant.

A policy grievance may be presented by the Institute only at the final step of the grievance procedure, to an authorized representative of the Employer. The Employer shall inform the Institute of the name, title and address of the representative.

La procédure de règlement des griefs pour un grief de principe présenté par l'employeur est également composée d'un seul palier, le grief étant présenté à un représentant autorisé de l'Institut. L'Institut doit informer l'employeur du nom, du titre et de l'adresse de son représentant.

The grievance procedure for a policy grievance by the Employer shall also be composed of a single step, with the grievance presented to an authorized representative of the Institute. The Institute shall inform the Employer of the name, title and address of this representative.

[...]

...

[56] Les parties ont déposé de nombreux arguments écrits qui totalisaient plus de 150 pages.

[57] Au troisième paragraphe des arguments qu'ils ont respectivement présentés en réponse à l'objection préliminaire soulevée par les employeurs, l'Alliance et l'Institut ont chacun affirmé qu'ils adoptaient globalement les arguments présentés par l'autre syndicat et qu'ils se fondaient sur ceux-ci.

V. Motifs

[58] Les objections formulées par les employeurs sont accueillies en partie, pour les motifs exposés ci-après.

[59] La *Loi* prévoit plusieurs mécanismes permettant aux parties relevant de la compétence de la Commission de lui présenter des questions en litige pour arbitrage. Les différents types de griefs sont énoncés à la partie 2 de la *Loi*, soit aux articles 206 à 238. Il existe trois types de griefs : les griefs individuels, les griefs collectifs et les

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

griefs de principe. La partie 2.1 de la *Loi* traite également des griefs, mais elle vise uniquement la Gendarmerie royale du Canada et ne s'applique donc pas aux questions dont je suis saisi.

[60] Toutes les conventions collectives précisent également les distinctions entre les trois différents types de griefs de même que la procédure s'appliquant à chacun. Les personnes qui sont habilitées à présenter les différents types de griefs y sont précisées. Si, dans la décision *Markovic c. Service de protection parlementaire*, 2021 CRTESPF 128, la Commission a précisé au paragraphe 58 que la clause de la convention collective concernant le droit de présenter un grief n'avait « aucune conséquence juridique [...] puisqu'une convention collective ne peut modifier une loi », les clauses précitées reprennent essentiellement les exigences figurant dans le libellé de la *Loi*.

[61] Le droit de présenter un grief individuel est conféré aux fonctionnaires, ou aux employés, par l'article 208(1) de la *Loi*. Ce droit n'est pas conféré à l'agent négociateur. Seul un fonctionnaire peut présenter un grief individuel, mais, dans certains cas, le grief ne peut être présenté que si l'agent négociateur accepte de représenter le fonctionnaire. Aux termes de l'article 208(4) de la *Loi*, si l'agent négociateur ne donne pas son approbation, le fonctionnaire ne peut pas présenter le grief. Si l'agent négociateur donne au départ son approbation, puis la retire au cours de la procédure de traitement des griefs, le grief ne peut plus être traité. Le terme « grief individuel » définit bien ce dont il s'agit, et les procédures établies dans les conventions collectives renvoient toutes à l'exercice des droits correspondants de façon individuelle, c'est-à-dire par un employé.

[62] Les griefs collectifs appartiennent au deuxième type. Aux termes de l'article 215(1) de la *Loi*, ces griefs sont présentés par l'agent négociateur au nom d'un groupe de fonctionnaires. Il y a des conditions qui s'appliquent à la présentation d'un grief collectif, et l'agent négociateur doit les respecter. Aux termes de l'article 215(2) de la *Loi*, l'agent négociateur qui veut présenter un grief collectif doit d'abord obtenir le consentement des intéressés. Ce consentement doit être obtenu par écrit avant la présentation du grief. Il ne fait aucun doute que cette obligation vise des situations où plusieurs employés de la même unité de négociation semblent reprocher la même situation à l'employeur. Il s'agit là d'une façon plus efficace de régler une situation problématique qui touche plusieurs employés, c'est-à-dire en présentant un seul grief,

un « grief collectif », au nom de tous les employés touchés, au lieu de présenter de nombreux griefs individuels portant sur les mêmes faits ou des faits semblables.

[63] Le troisième et dernier type de grief est le grief de principe. Le grief de principe, tel qu'il est défini à l'article 220 de la *Loi*, n'est pas un droit conféré aux fonctionnaires individuels et ne peut pas être présenté par les fonctionnaires eux-mêmes. Ceux-ci peuvent présenter un grief individuel qui porte sur l'interprétation d'une politique; or, il ne s'agit alors pas d'un grief de principe. Le grief de principe, aux termes de l'article 220, ne peut être présenté que par l'agent négociateur ou l'employeur.

[64] Suivant la décision *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2008 CRTFP 84 (« *AFPC c. CT 2008* »), l'article 220 de la *Loi* prévoit uniquement deux conditions qui doivent être remplies pour qu'un grief de principe puisse être présenté : premièrement, il doit porter sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale; deuxièmement, la question soulevée doit concerner l'agent négociateur ou l'employeur, ou encore l'unité de négociation dans son ensemble.

[65] Pour statuer sur l'objection présentée par les employeurs relativement à la compétence, il est essentiel de comprendre le contenu des conventions collectives visées. Les principes juridiques applicables à l'interprétation des conventions collectives sont bien établis. Brown et Beatty les résument de la manière suivante au paragraphe 4:20 de leur ouvrage *Canadian Labour Arbitration*, 5e édition : [traduction] « [...] pour établir l'intention des parties, la présomption fondamentale est que les parties sont censées avoir voulu dire ce qu'elles ont dit et que le sens d'une disposition de la convention collective doit être cherché dans ses dispositions expresses ».

[66] Les conventions collectives sont une forme de contrat. Elles établissent certaines des conditions régissant la relation entre l'employeur et les employés par l'entremise de l'agent négociateur. Pour l'essentiel, les droits et les avantages prévus dans une convention collective sont conférés aux employés par l'employeur. En l'absence d'une convention collective, les conditions régissant la relation d'emploi entre l'employeur et l'employé seraient dictées par toute entente intervenue entre eux, sous réserve de la législation régissant le milieu de travail et de tout principe de common law ayant force de loi dans le domaine. Si aucune entente n'était intervenue entre l'employé et l'employeur, alors la relation serait simplement encadrée par les politiques adoptées

par l'employeur, sous réserve de la législation et des principes de common law ayant force de loi s'appliquant au milieu de travail.

[67] Il serait faux de dire que la totalité du contenu de la convention collective conclue entre l'employeur et l'agent négociateur confère des droits et des avantages substantiels. Certaines clauses fournissent un contexte ou des explications et définissent la façon d'interpréter les droits et avantages substantiels qui sont énoncés dans la convention collective. Les décisions *Wepruk c. Conseil du Trésor (ministère de la Santé)*, 2016 CRTEFP 55, aux paragraphes 32 à 35, *Swan c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 73, au paragraphe 55, et *Mackwood c. Conseil national de recherches du Canada*, 2011 CRTFP 24, confirment toutes que certaines clauses des conventions collectives n'ont pas pour objet de conférer des droits substantiels aux employés.

[68] Par exemple, la partie IV de la convention collective conclue entre le CT et l'Alliance pour le groupe PA (l'une des conventions collectives en litige dans la présente affaire) est intitulée « Congés » et contient 22 articles distincts, soit les articles 33 à 54. Ceux-ci portent sur différents types de congés, dont certains employés peuvent se prévaloir, et d'autres non. Certains types de congés sont assujettis à des conditions, et d'autres non. Certains sont limités dans le temps et expirent s'ils ne sont pas utilisés, et d'autres non. Ce ne sont pas toutes les clauses de ces 22 articles de la convention collective qui confèrent des avantages substantiels; certaines ne servent qu'à fournir une explication ou un contexte. Un exemple d'explication fournie dans une de ces clauses est la clause 33.01b, libellée ainsi : « Les crédits de congé acquis ou l'octroi des autres congés sont à raison de sept virgule cinq (7,5) heures par jour. » Il s'agit d'une simple explication. La clause 34.05 est intitulée « Établissement du calendrier des congés annuels payés ». À la clause 34.05a, il est indiqué que « [l]es employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis ». Il s'agit de renseignements contextuels qui viennent préciser le reste de la clause 34.05, laquelle traite de l'établissement du calendrier de congés annuels payés. Il importe de déterminer si la clause dont il est question confère un avantage ou non.

[69] De plus, aux termes de l'article 229 de la *Loi*, la décision de l'arbitre de grief ou de la Commission ne peut avoir pour effet d'exiger la modification d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ce qui a été confirmé dans la jurisprudence de la

Commission ainsi que de la Cour fédérale. À ce sujet, voir les décisions *Delios c. Agence du revenu du Canada*, 2013 CRTFP 133 (confirmée dans 2015 CAF 117), et *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Agence du revenu du Canada*, 2016 CRTEFP 77.

[70] Dans la présente affaire, tous les griefs portent globalement sur les politiques en matière de vaccination contre la COVID-19 adoptées par le gouvernement fédéral à titre d'employeur (le CT) ou par des employeurs relevant du gouvernement fédéral (l'ARC, OES, Parcs ou le CNRC), mais ils appartiennent à deux catégories distinctes. La première catégorie regroupe les deux premiers griefs qui ont été déposés par l'Alliance contre le CT et l'ARC que j'ai désignés comme le grief contre le CT sur le télétravail et le grief contre l'ARC sur le télétravail, tandis que la deuxième catégorie comprend tous les autres griefs.

[71] À part le fait que les griefs concernent des agents négociateurs et des employeurs différents, il y a trois différences entre les deux catégories de griefs. La première différence est que les deux griefs appartenant à la première catégorie portent sur la façon dont le CT et l'ARC ont exercé leurs droits de la direction lorsqu'ils ont exigé des employés en télétravail à temps plein qu'ils fournissent une preuve de leur statut vaccinal, alors que le reste des griefs, soit ceux de la deuxième catégorie, qui ont été déposés par l'un ou l'autre des syndicats contre l'un ou l'autre des employeurs, portent sur le maintien par l'employeur de la politique consistant à placer en congé non payé les employés non vaccinés ou ceux qui avaient choisi de ne pas divulguer leur statut vaccinal. Les griefs de la deuxième catégorie qui ont été déposés par l'Alliance sont datés du 22 mars 2022, alors que ceux qui ont été déposés par l'Institut sont datés du 13 mai et du 8 juin 2022.

[72] La deuxième différence entre les deux catégories de griefs est que, pour ceux de la première catégorie, seul l'exercice déraisonnable des droits de la direction par le CT et l'ARC et la violation de l'article 6 des conventions collectives applicables (la clause relative aux droits de la direction) font l'objet de griefs, tandis que, dans la deuxième catégorie, en plus de la violation de la clause relative aux droits de la direction, les griefs concernent également la violation des clauses des conventions collectives relatives à l'élimination de la discrimination, à la consultation mixte et à la santé et à la sécurité.

[73] Enfin, la troisième et dernière différence entre les deux catégories tient au fait que, dans les griefs de la deuxième catégorie, il a aussi été allégué, outre que l'employeur avait violé différentes clauses touchant les droits de la direction, l'élimination de la discrimination, la consultation mixte et la santé et la sécurité, que les actes de l'employeur constituaient des mesures disciplinaires déguisées et injustes.

A. Allégation de violation de la clause relative aux droits de la direction

[74] Dans toutes les conventions collectives, comme il est expliqué au paragraphe 32, il y a une clause qui porte sur les droits de la direction.

[75] En résumé, cette clause prévoit que toute matière qui n'a pas fait l'objet d'une négociation et qui ne figure pas dans la convention collective demeure la prérogative de l'employeur.

[76] Bref, la Commission n'a pas compétence pour examiner si les actes de l'employeur étaient raisonnables lorsqu'il s'agit de trancher des griefs dans lesquels il est allégué que les actes de l'employeur ont enfreint la clause relative aux droits de la direction. Cette clause ne confère tout simplement aucun droit à l'agent négociateur ni à l'employé. Elle ne crée pas de condition d'emploi liant l'employeur quant à la façon dont il gère le milieu de travail, les employés ou sa relation avec l'agent négociateur. Dans les faits, c'est plutôt le contraire. Cette clause vient préciser que toute question qui n'est pas abordée dans la convention collective relève exclusivement de l'employeur. Cette clause confirme que l'agent négociateur reconnaît que toute question n'ayant pas fait l'objet d'une négociation relève de l'employeur, droit que possède déjà l'employeur en vertu soit de sa loi habilitante - articles 7 et 11.1 de la *LGFP* pour le CT, et article 30(1)d) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* (L.C. 1999, ch. 17) pour l'ARC - soit de la common law, ou des deux.

[77] Dans la décision *AFPC c. CT 2013*, il a été affirmé que l'employeur, lorsqu'il exerce ses fonctions, peut prendre toutes les mesures qui ne sont pas littéralement ou implicitement interdites par la loi ou par une convention collective. Dans la décision *Basra c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2014 CRTFP 28, il a été statué que les articles 7 et 11.1 de la *LGFP* confèrent au CT un vaste pouvoir illimité quant à l'établissement des grandes orientations applicables à l'administration publique générale, notamment pour assurer l'organisation de la fonction publique et pour déterminer et contrôler la gestion du personnel. Ce pouvoir comprend la

détermination des conditions de travail non prévues de façon expresse par ces articles, aux fins de la bonne gestion des ressources humaines.

[78] Suivant la décision *Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2014 CRTFP 51, les articles 7 et 11.1 de la *LGFP* et l'article 7 de la *Loi* confèrent à l'employeur le droit d'organiser la fonction publique, d'affecter des ressources et d'attribuer des fonctions. La clause relative aux droits de la direction reconnaît à l'employeur le droit exclusif de gérer ses activités à tous les égards et confirme que l'employeur conserve tous les droits et responsabilités qui ne sont pas explicitement précisés dans la convention collective ou modifiés par celle-ci. Dans cette décision, l'arbitre était d'avis que, compte tenu de l'existence de droits de la direction énoncés de façon aussi claire, une interdiction expresse dans la convention collective serait nécessaire pour restreindre le droit de l'employeur d'attribuer du travail à des membres qui ne font pas partie de l'unité de négociation.

[79] L'Alliance et l'Institut ont renvoyé à des décisions arbitrales du secteur privé à l'appui de leur position selon laquelle l'employeur est tenu d'agir de façon responsable dans l'exercice de ses pouvoirs relevant de la clause relative aux droits de la direction. Comme il a été expliqué dans la décision *Peck c. Parcs Canada*, 2009 CF 686, la jurisprudence arbitrale du secteur privé est différente, car, dans ce cas-ci, l'employeur exerce un pouvoir de direction qui lui est conféré par la loi et qui n'est pas expressément interdit par celle-ci.

[80] De plus, l'Alliance et l'Institut ont aussi mentionné les arrêts *Association des juristes de justice c. Canada (Procureur général)*, 2017 CSC 55 (« *AJJ c. Canada* ») et *Canada (Procureur général) c. Lloyd*, 2022 CAF 127, à l'appui de leur position selon laquelle l'employeur a une obligation inhérente d'exercer ses droits de la direction de façon raisonnable.

[81] Dans les griefs sur le télétravail est contesté le caractère raisonnable de l'exercice par les employeurs de leurs droits de direction lorsqu'ils ont exigé des employés en télétravail qu'ils fournissent une preuve de leur statut vaccinal. Les deux griefs sont fondés uniquement sur une allégation de violation de la clause relative aux droits de la direction figurant dans la convention collective pertinente. Il n'a pas été soutenu que toute autre clause s'appliquait, et aucune autre n'a été mentionnée.

[82] Dans l'arrêt *AJJ c. Canada*, l'Association des juristes de justice a soutenu que les droits résiduels de la direction qui étaient mentionnés dans la convention collective n'étaient pas absolus et qu'ils devaient être exercés de manière raisonnable. Dans la convention collective en litige dans cette affaire, l'article intitulé « Droits de la direction », qui comportait deux clauses, a été reproduit par la Cour aux paragraphes 9 et 10 :

[...]

[9] [...] Le paragraphe 5.01 précise que l'employeur conserve tous les droits et pouvoirs de la direction qui n'ont pas été modifiés ou limités par la convention collective :

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

[10] Toutefois, les droits de la direction ne sont pas absolus. Suivant le par. 5.02 de la convention collective, l'employeur doit « agi[r] raisonnablement, équitablement et de bonne foi dans l'administration de la présente convention collective ».

[83] La Cour suprême a affirmé que bon nombre des droits résiduels de la direction sont prévus par la loi. Elle a ensuite mentionné les pouvoirs conférés au Conseil du Trésor par les articles 7 et 11.1 de la *LGFP* et a affirmé que le droit résiduel de la direction d'imposer unilatéralement des règles en milieu de travail n'est toutefois pas illimité et doit être exercé raisonnablement et conformément à la convention collective. La Cour a ensuite fait remarquer que la clause 5.02 de la convention collective en question limite elle aussi la faculté de la direction d'exercer ces droits. La Cour a affirmé ce qui suit :

IV. Analyse

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

(1) Droits résiduels de la direction

[...]

[18] Dans les milieux de travail syndiqués, les arbitres en droit du travail reconnaissent le droit résiduel de la direction d'imposer unilatéralement des politiques et des règles en milieu de travail qui n'entrent pas en conflit avec les dispositions de la convention collective (D. J. M. Brown et D. M. Beatty, avec le concours de C. E. Deacon, Canadian Labour Arbitration (4e éd. (feuilles mobiles)), vol. 1, sujet 4:1520). Souvent, ce pouvoir résiduel est expressément

reconnu dans une clause dite des droits de la direction. Le paragraphe 5.01 de la convention collective constitue une telle clause, puisqu'il réserve à l'employeur le droit d'exercer tous les pouvoirs de la direction que celui-ci n'a pas, « d'une façon précise, fait diminuer, déléguer ou modifier » par la convention collective.

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

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

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

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

[...]

[84] L'Alliance a fait valoir que la Cour suprême avait jugé que l'exigence d'agir raisonnablement découlait de la clause 5.01 de la convention collective visée par la décision précitée. Je ne suis pas de cet avis. Il importe de mentionner que, dans cette analyse, la Cour répondait à la question « La directive porte-t-elle atteinte au par. 5.02 de la convention collective? » Cette clause imposait à l'employeur l'obligation « [d'agir] raisonnablement, équitablement et de bonne foi [...] ». Or, dans la présente affaire, les conventions collectives visées par les griefs de principe ne comportent aucune clause de la sorte.

[85] L'Alliance et l'Institut se sont également appuyés sur la décision *Lumber & Sawmill Workers' Union, Local 2537 v. KVP Co. Ltd.*, [1965] O.L.A.A. No 2 (QL) (« KVP »). Dans cette décision, la convention collective visée ne comportait pas de clause relative aux droits de la direction. Le conseil d'arbitrage a toutefois trouvé dans une autre clause précise de la convention collective un fondement pour trancher la question du congédiement ou de la suspension par l'employeur. Le conseil d'arbitrage a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

41 Pour les motifs exposés précédemment à la rubrique « Conséquences de l'absence d'une clause relative aux droits de la direction », je suis d'avis que les dispositions figurant à la clause 8.08 de la convention collective confèrent clairement au Conseil la compétence pour déterminer si le congédiement du fonctionnaire s'estimant lésé survenu le 24 juin 1964 était injuste ou contraire aux conditions de la convention collective, ou s'il était inéquitable dans les circonstances.

[86] Dans la décision *KVP*, le conseil d'arbitrage a jugé qu'il avait compétence pour intervenir sur le fondement du libellé de la convention collective. C'est dans ce contexte que le conseil d'arbitrage a affirmé qu'une [traduction] « règle imposée unilatéralement par l'entreprise, à laquelle le syndicat n'a pas donné son aval par la suite [...] doit être conforme à la convention collective et raisonnable » (au par. 33).

[87] Les syndicats se sont fondés sur les paragraphes 47, 48 et 50 de l'arrêt *Lloyd* pour soutenir que l'employeur possédait l'obligation inhérente d'exercer ses droits de la direction de façon raisonnable.

[88] Or, la question à trancher dans la présente affaire ne consiste pas à déterminer si l'employeur avait l'obligation d'exercer ses droits de la direction de façon raisonnable; il s'agit plutôt d'établir si les griefs de principe ont été présentés conformément aux exigences prévues par la *Loi*. Aux termes de l'article 220(1) de la *Loi*, le grief de principe doit porter sur l'interprétation ou l'application de la convention collective. Ce n'est que lorsque les exigences applicables au grief de principe ont été respectées que celui-ci peut être renvoyé à l'arbitrage, aux termes de l'article 221 de la *Loi*. Les conventions collectives visées par les griefs de principe présentés dans la présente affaire ne contiennent pas de clause semblable à la clause 5.02 de la convention collective dont il est question dans l'arrêt *AJJ c. Canada*. À elles seules, les

clauses relatives aux droits de la direction des conventions collectives dans la présente affaire ne [traduction] « confèrent pas à la Commission la compétence » pour examiner le caractère raisonnable des actes des employeurs.

[89] Les syndicats ont soutenu que la Commission (à l'instar de ses prédécesseurs) avait évalué par le passé si les droits de la direction avaient été exercés de façon raisonnable et s'était déclarée compétente pour le faire. À cet égard, les syndicats se sont fondés sur les décisions *Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels - CSN c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2007 CRTFP 120 (« SACC »), *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2020 CRTESPF 99 (« AFPC 2020 »), et *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, 2022 CRTESPF 12 (« AFPC 2022 »). Toutes ces décisions portaient sur une disposition de la convention collective applicable.

[90] Dans la décision SACC, il était question du versement de la rémunération au titre de la convention collective. Dans la décision AFPC 2020, la Commission a précisé clairement au paragraphe 123 que les questions soulevées avaient trait à la convention collective :

[123] Le présent grief de principe sert à présenter efficacement à la Commission un grief concernant l'unité de négociation en général, puisqu'il porte sur une modification apportée à la description de travail générique qui s'applique à tous les GL- COI- 11 (AE) et une modification correspondante de leur rémunération. Il porte sur l'application de la convention collective, car l'article 58 de la convention collective confère aux employés le droit à un exposé complet et courant des fonctions. La rémunération d'un GL- COI- 11 comprend la PFD, le cas échéant, comme le prévoit la définition de « rémunération » à l'appendice B.

[91] Dans la décision AFPC 2022, la question en litige consistait à établir si les lignes directrices de l'employeur sur les « autres congés payés » avaient fait en sorte qu'un congé expressément prévu par la convention collective ait été refusé « sans motif raisonnable ».

[92] Les syndicats se fondent aussi sur les décisions *Metropolitan Toronto (Municipality) v. C.U.P.E.*, 1990 CanLII 6974 (« CUPE ») et *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving*,

Ltée, 2013 CSC 34 (« *Irving Pâtes & Papier, Ltée* ») pour affirmer que la clause relative aux droits de la direction donne lieu à une obligation positive d'agir raisonnablement.

[93] L'article relatif aux droits de la direction dans la décision *CUPE* comportait deux clauses. La clause 3.01 exposait une liste de fonctions qui étaient réputées exclusives à l'employeur et prévoyait expressément la possibilité de présenter un grief si un employé était [traduction] « licencié ou faisait l'objet de mesures disciplinaires sans motif raisonnable ». À la clause 3.02, l'employeur s'engageait à [traduction] « ne pas exercer l'une ou l'autre des fonctions exposées à la clause 3.01 d'une manière allant à l'encontre des dispositions de la présente convention ». Dans la présente affaire, les conventions collectives visées par les griefs de principe ne comprennent pas de clause semblable à la clause 3.02 de la convention collective dont il est question dans la décision *CUPE*.

[94] Dans l'arrêt *Irving Pâtes & Papier, Ltée*, la Cour suprême a confirmé que les règles adoptées par l'employeur en matière disciplinaire sont assujetties à l'exigence du motif raisonnable (voir par. 22 à 26). Dans les griefs relatifs au télétravail, il n'y a eu aucune allégation portant sur des mesures disciplinaires.

[95] Dans la présente affaire, l'exigence selon laquelle les employés devaient fournir la preuve de leur statut vaccinal n'est pas prévue dans les conventions collectives applicables. Cette exigence relève simplement de l'exercice par l'employeur de ses droits de la direction.

[96] Les objections soulevées par les employeurs au sujet du grief contre le CT sur le télétravail (déposé le 10 décembre 2021; numéro de dossier 569-02-45979) et du grief contre l'ARC sur le télétravail (déposé le 10 mars 2022; numéro de dossier 569-34-45886) sont accueillies, et les griefs sont rejetés. La Commission n'a pas compétence pour statuer sur ces griefs, car ils ne portent pas sur l'interprétation ni l'application des conventions collectives applicables.

[97] Une décision rendue récemment par la Commission, *Dupuis c. Agence du revenu du Canada*, 2024 CRTESPF 164, vient confirmer ma conclusion portant que la formulation dans un grief d'une allégation selon laquelle l'employeur a violé la clause relative aux droits de la direction énoncée dans les conventions collectives applicables n'a pas pour effet de conférer à la Commission la compétence pour examiner si l'employeur a agi raisonnablement. La clause relative aux droits de la direction

examinée dans cette décision était la même que dans l'un des griefs en l'espèce, c'est-à-dire dans la convention collective conclue entre l'ARC et l'Alliance. De plus, dans la décision *Dupuis*, l'une des questions en litige était semblable à une des questions soulevées dans la présente affaire, car elle portait sur la COVID-19 et l'attestation du statut vaccinal devant être fournie par les employés. Dans cette décision, le fonctionnaire s'estimant lésé contestait l'obligation de divulguer son statut vaccinal au motif qu'il s'agissait de renseignements médicaux personnels. La Commission a jugé qu'elle n'avait pas compétence pour examiner l'exercice par l'employeur de ses droits de la direction au titre de la clause 6.01 de la convention collective conclue entre l'ARC et l'Alliance, car la convention collective ne comportait « aucun libellé qui [traduction] “confère[rait] à ce conseil la compétence” d'examiner le caractère raisonnable des actes de l'employeur ».

[98] Quant aux griefs de la deuxième catégorie, ils contiennent une allégation de violation d'autres clauses des conventions collectives applicables, et non uniquement de la clause relative aux droits de la direction. En fait, la ou les clauses qui limiteraient les droits de la direction sont précisées dans ces griefs. La Commission procède ci-après à l'examen de ces autres clauses afin de déterminer si les griefs de principe portent « sur l'interprétation ou l'application d'une clause de la convention [collective] » pour pouvoir décider si elle a compétence ou non en la matière.

B. Allégations de violation des clauses relatives à l'élimination de la discrimination, à la santé et à la sécurité et à la consultation mixte

[99] Pour décider si la Commission a compétence pour instruire le grief portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective, il faut se demander si, « à sa face même », le grief soulève une question liée à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective (voir *Association des juristes de justice c. Canada (Procureur général)*, 2013 CF 806, au par. 50).

[100] Dans la décision *AFPC c. CT (2008)*, l'arbitre de grief, pour décider si la Commission avait compétence pour statuer sur un grief de principe, a affirmé ce qui suit aux paragraphes 52 et 54 à 56 :

[52] Un grief de principe déposé en application du paragraphe 220(1) de la Loi doit remplir les conditions suivantes :

- *il doit porter sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective ou de la décision arbitrale;*
- *la question soulevée doit concerner soit l'agent négociateur, soit l'employeur, ou encore l'unité de négociation de façon générale.*

[...]

[54] De par son droit général à gérer, l'employeur est en droit d'adopter et de mettre en œuvre les politiques unilatéralement. Cependant, la marge de manœuvre de l'employeur est limitée par les dispositions de la convention collective. La conformité des politiques de l'employeur à la convention collective a généralement été considérée comme pouvant faire l'objet d'un arbitrage.

[...]

[55] Toute politique adoptée par un employeur, qu'elle soit ou non incorporée à la convention collective, est sujette à l'arbitrage si le différend se rapportant à la politique concerne son application ou sa compatibilité avec la convention collective. À mon sens, c'est exactement ce qu'envisage l'article 220 de la Loi.

[56] En l'espèce, l'agent négociateur allègue que la politique introduite par l'employeur viole la clause de non-discrimination (article 19) de la convention collective. Il s'agit clairement là d'une affaire « [...] portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective [...] », de sorte que le grief [satisfait] à la première condition du paragraphe 220(1) de la Loi.

[101] Dans toutes les conventions collectives visées par la présente affaire, il y a une clause qui est désignée d'une manière ou d'une autre comme une clause [traduction] « contre la discrimination ». Cette clause prévoit toujours, globalement, que l'employé ne peut faire l'objet de discrimination, d'ingérence, de restriction, de coercition, de harcèlement, d'intimidation, ni d'aucune mesure disciplinaire du fait de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son origine nationale ou ethnique, de sa confession religieuse, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité ou expression de genre, de sa situation familiale, de son état matrimonial, de son incapacité physique ou mentale, de son adhésion à l'Alliance ou de son activité dans celle-ci, ni de sa déclaration de culpabilité pour laquelle il a été gracié.

[102] La décision *AFPC c. CT (2008)* portait précisément sur la question de savoir si la Commission avait compétence pour statuer sur un grief de principe concernant la clause relative à l'élimination de la discrimination de la convention collective applicable. Dans cette affaire, la Commission a jugé qu'elle avait clairement

compétence. Je ne vois aucun motif de m'écarter du raisonnement exposé dans cette décision. Dans la présente affaire, les griefs de la deuxième catégorie portent sur l'interprétation ou l'application des conventions collectives, puisqu'ils comportent des allégations de violation des clauses relatives à l'élimination de la discrimination, à la consultation mixte ou à la santé et à la sécurité. Par conséquent, l'objection des employeurs quant à la compétence de la Commission concernant les griefs de principe relatifs à ces clauses est rejetée.

[103] Étant donné que les conventions collectives conclues entre le CNRC et l'Institut ne comportent pas de clauses relatives à la santé et à la sécurité, il ne peut y avoir eu de violation de ces clauses.

C. Allégation portant que le défaut des employeurs de modifier leurs politiques au printemps 2022 constituait une mesure disciplinaire déguisée et injuste

[104] Il reste à déterminer si l'allégation de mesure disciplinaire déguisée et injuste soulève une question ayant trait à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective. Pour les motifs exposés dans les paragraphes ci-après, je juge que ce n'est pas le cas et que la Commission n'a donc pas compétence pour se prononcer à cet égard.

[105] Chaque convention collective comporte une section de définitions, où le terme « employé » est défini. Les définitions varient légèrement d'une convention à l'autre, mais, essentiellement, l'employé est une personne employée par l'un des employeurs. Plus précisément, il s'agit d'une personne qui, aux fins de l'application de la convention collective, est membre de l'unité de négociation dont l'un des syndicats est le représentant.

[106] Il va sans dire qu'aucun employeur n'exerce de pouvoir en matière disciplinaire sur l'un ou l'autre des syndicats. La relation entre l'employeur et le syndicat est de nature contractuelle. Aucun des syndicats ne correspond à la définition d'« employé ».

[107] J'ai également évoqué dans les présents motifs les normes de discipline et les parties des conventions collectives applicables portant sur les procédures de grief. Les libellés ne sont pas identiques, mais les mêmes éléments essentiels s'y retrouvent, soit les suivants :

- lorsqu'un employé est tenu d'assister à une réunion ou à une audience ou à prendre part à une enquête concernant une mesure disciplinaire le touchant, il reçoit un certain préavis et peut demander à se faire accompagner d'un représentant de l'agent négociateur;
- l'agent négociateur est avisé sans délai de la suspension ou du licenciement d'un employé;
- l'employeur est autorisé à conserver des documents relatifs aux mesures disciplinaires visant l'employé au dossier personnel de l'employé pendant un temps limité;
- l'employeur ne peut utiliser, dans le cadre de procédures disciplinaires, des documents qu'il n'a pas d'abord communiqués à l'employé à l'intérieur d'un certain délai;
- la consultation doit avoir lieu à un certain niveau.

[108] À la lecture de la clause relative aux mesures disciplinaires en question, il est possible de constater que toutes les versions traitent des droits procéduraux de l'employé dans un contexte où l'employeur prend des mesures disciplinaires contre lui, les a déjà prises ou envisage de le faire, en raison d'un comportement de l'employé que l'employeur considère comme une inconduite.

[109] Il va de soi que l'employeur peut prendre des mesures disciplinaires contre un employé si celui-ci a fait preuve d'inconduite. Lorsque l'employeur prend de telles mesures, il est alors loisible à l'employé de présenter un grief conformément à la procédure de grief prévue dans la *Loi*, qui est souvent reproduite dans les conventions collectives applicables. Les griefs de principe dans la présente affaire sont présentés par les syndicats, et non par un employé à titre individuel. En résumé, ce que soutiennent les syndicats, c'est que, essentiellement, les mesures prises par les employeurs constituaient des mesures disciplinaires à l'encontre de tous les employés visés.

[110] La clause relative aux mesures disciplinaires des conventions collectives applicables ne mentionne pas une inconduite ni des actes précis d'un employé qui constitueraient une inconduite et qui seraient donc visés par des mesures disciplinaires. Cette clause ne présente que les étapes de la procédure à suivre en matière disciplinaire. Dans les documents fournis, il n'y a aucune allégation portant sur l'interprétation ou l'application du contenu de la clause de la convention collective relative aux mesures disciplinaires.

[111] Par exemple, dans certaines des conventions collectives comportant une clause relative aux mesures disciplinaires, il y a une clause qui se retrouve sous une forme ou une autre et qui expose ce que doit faire l'employeur lorsqu'il suspend ou licencie un employé au sens de l'article 12(1)c) de la *LGFP*. Aux termes de cette clause, l'employeur « s'engage », au moment de la suspension ou du licenciement, à aviser l'employé par écrit de la raison de la suspension ou du licenciement, conformément à l'article 12(1)c). Dans leurs griefs, les syndicats n'ont pas soutenu qu'ils contestaient l'interprétation ou l'application de ce type de clause dans les conventions collectives pertinentes.

[112] Aux termes de la clause 17.02 de la convention collective conclue entre le CT et l'Alliance, l'employé qui est tenu d'assister à une audience disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion et, dans la mesure du possible, l'employé doit recevoir au minimum deux journées de préavis de cette réunion. Dans leurs griefs, les syndicats n'ont pas soutenu qu'ils contestaient l'interprétation ou l'application de ce type de clause dans les conventions collectives pertinentes.

[113] Je pourrais exposer ici toutes les clauses relatives aux mesures disciplinaires, puisque le même principe s'applique pour chacune : ces clauses ne correspondent pas aux faits présentés par l'un ou l'autre des syndicats dans leurs griefs. Aucun des griefs déposés ne concerne l'interprétation ou l'application d'une disposition liée au congé non payé. En l'absence de toute allégation liée à l'interprétation ou à l'application des conventions collectives en question, la Commission est dépourvue de compétence.

[114] Bref, l'allégation selon laquelle l'employeur, en plaçant ou en maintenant en congé non payé pour une période indéterminée les employés non vaccinés ou qui ne voulaient pas divulguer leur statut vaccinal, a pris une mesure disciplinaire, déguisée ou non, n'a aucun lien avec l'interprétation ou l'application de toute clause des conventions collectives applicables.

[115] Comme il est énoncé dans la *Loi* et dans les conventions collectives en cause, l'employé qui s'estime lésé peut présenter un grief; toutefois, il devrait alors s'agir d'un grief individuel. Ni la *Loi* ni les conventions collectives n'autorisent les agents négociateurs à déposer de griefs individuels. Le libellé des conventions collectives à cet égard est simple et sans équivoque et ne comporte aucune ambiguïté. Le droit de

présenter un grief individuel revient à chaque employé, et non à l'agent négociateur. Comme l'agent négociateur ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires, il ne peut présenter de grief individuel comportant des allégations en matière disciplinaire. Il s'agit là d'un droit qui est conféré à l'employé, et c'est à lui qu'il incombe de l'exercer.

D. Caractère théorique, respect des délais et mesures correctives

[116] Étant donné la quantité limitée de renseignements factuels qui ont été fournis et les conclusions tirées dans les présents motifs, il est difficile de savoir si les questions qui demeurent en litige sont théoriques ou si les délais applicables ont été respectés. Quant aux mesures correctives possibles et à leur pertinence, il est également impossible de se prononcer à l'heure actuelle. Ces questions relèveront de la formation de la Commission qui instruira les parties des griefs qui sont toujours à trancher et qui n'ont pas été rejetées.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[118] Les objections des employeurs sur la compétence sont accueillies en partie.

[119] Les griefs correspondant aux dossiers nos 569-02-45979 et 569-34-45886 sont rejetés.

[120] Les allégations concernant les mesures disciplinaires ou les mesures disciplinaires déguisées dans les dossiers nos 569-02-45980 et 46019 à 46024, 569-24-46535, 569-33-46066, 569-34-45887, et 569-09-45921 à 45924 sont rejetées.

[121] Les autres objections soulevées par les employeurs sont rejetées conformément à ce qui est exposé dans les présents motifs.

Le 3 décembre 2025.

Traduction de la CRTESPF

**John G. Jaworski,
une formation de la Commission
des relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral**