

Date: 20251217

Dossiers: 569-02-51142 et 51286

Référence: 2025 CRTESPF 172

*Loi sur la Commission des
relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral et
Loi sur les relations de travail
dans le secteur public fédéral*



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

ENTRE

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

agent négociateur

et

CONSEIL DU TRÉSOR ET AGENCE DU REVENU DU CANADA

employeurs

Répertorié

*Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor et Agence du revenu du
Canada*

Affaire concernant des griefs de principe renvoyés à l'arbitrage

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

Pour l'agent négociateur : Morgan Rowe, avocate

Pour le Conseil du Trésor : Isabelle Tremblay

Pour l'Agence du revenu du Canada : Nicholas Gualtieri

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 6 décembre 2024 ainsi que les 17 janvier, 24 février,
28 mars, 4 et 11 juillet, 15 août, 5 septembre et 17 octobre 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Aperçu

[1] Le 1er juillet 2023, la Canada Vie a pris la relève de la Financière Sun Life à titre de nouvel Administrateur du Régime de soins de santé de la fonction publique. La transition devait se faire sans heurts, mais l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) affirme que ce n'est pas ce qui s'est produit. Par conséquent, le 15 février 2024 ou aux alentours de cette date, l'AFPC a déposé un grief de principe contre le Conseil du Trésor. Le 22 février 2024 ou vers cette date, elle en a déposé un autre contre l'Agence du revenu du Canada (ARC). Les deux employeurs ont soulevé des objections préliminaires à l'égard de ces griefs. La présente décision porte sur ces objections préliminaires.

[2] Les deux employeurs s'opposent aux griefs de principe, car ils affirment que ceux-ci ont été déposés hors délai. Je ne suis pas d'accord. Je suis plutôt de l'avis de l'AFPC, qui estime que ce sont des griefs continus et que, par conséquent, ils ont été déposés dans les délais prescrits.

[3] Les deux employeurs s'opposent aux griefs de principe au motif que la possibilité de déposer un grief de principe lié à l'administration du régime de soins de santé a été remplacée par la procédure d'appel spéciale prévue dans la Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique (la « Directive du RSSFP ») du Conseil national mixte (CNM). Une fois de plus, je ne suis pas d'accord. Un examen attentif de la Directive du RSSFP et du *Règlement du CNM* révèle que la procédure d'appel s'applique seulement au rejet des demandes de règlement individuelles, et non aux préoccupations générales liées à l'administration du RSSFP, préoccupations qui constituent le fondement des griefs de principe dans le cas présent.

[4] Les deux employeurs s'opposent aux griefs de principe, car ils soutiennent que l'AFPC soulève de nouveaux arguments qui n'ont pas été présentés pendant la procédure de règlement des griefs, ce qui va à l'encontre du principe énoncé dans la décision *Burchill* (*Burchill c. Le Procureur général du Canada*, 1980 CanLII 4207 (CAF)), que les griefs de principe ne donnent pas lieu à des plaintes défendables pour atteinte aux droits de la personne et que l'AFPC soulève des questions qui ne se prêtent pas à un grief de principe. J'ai décidé qu'il était prématuré de statuer sur ces objections.

[5] Enfin, l'ARC s'oppose au grief de principe qui a été déposé contre elle pour un motif lui étant propre. Bien que la Directive du RSSFP soit incorporée par renvoi aux conventions collectives conclues entre l'AFPC et le Conseil du Trésor, elle n'est pas intégrée à la convention collective conclue entre l'AFPC et l'ARC. De plus, l'ARC ne participe pas à l'administration du RSSFP. Par conséquent, j'ai conclu qu'il n'est pas possible de soutenir que l'ARC a violé les clauses de la convention collective relatives aux droits de la direction ou à la consultation mixte. Cependant, la clause sur l'élimination de la discrimination va plus loin et interdit la discrimination « à l'égard d'un employé-e ». Il est possible d'avancer que les allégations de conduite discriminatoire concernant l'administration du RSSFP sont suffisamment liées à la relation d'emploi pour être visées par cette clause.

[6] Mes motifs détaillés sont présentés ci-après.

II. Essence des griefs de principe

[7] Avant de traiter des objections soulevées par le Conseil du Trésor et l'ARC, je vais décrire la nature des griefs de principe déposés dans la présente affaire.

[8] Le RSSFP est le régime d'assurance de soins de santé des employés de l'administration publique fédérale. Les garanties qu'il fournit et les cotisations à payer à ce titre sont définies dans la Directive du RSSFP. Comme je le décrirai plus tard, les prestations sont versées par le Conseil du Trésor à partir des crédits approuvés à cette fin dans les lois de crédits annuelles. Le RSSFP est administré par une compagnie d'assurance désignée par le terme « Administrateur du Régime ». Ainsi, les demandes de règlement pour des soins de santé sont soumises à une compagnie d'assurance qui les évalue et s'assure ensuite qu'un paiement est versé pour les demandes qui ont été jugées admissibles.

[9] Comme je l'ai mentionné dans l'aperçu, la Financière Sun Life a été l'Administrateur du Régime pendant des décennies. Le 1er juillet 2023, c'est la Canada Vie qui est devenue l'Administrateur.

[10] L'AFPC allègue qu'il y a ce qu'elle appelle un [traduction] « dysfonctionnement systémique » dans l'administration du RSSFP (c'est-à-dire le traitement des demandes de règlement). Elle dit que ce dysfonctionnement systémique existe depuis que

l'Administrateur du Régime est la Canada Vie. Dans les arguments qu'elle a formulés contre les objections préliminaires, l'AFPC déclare ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] Il est important de noter que les questions soulevées dans les griefs ne concernent pas la transition à une administration par la Canada Vie ni les décisions prises par la Canada Vie sur l'admissibilité des demandes de règlement individuelles. Les griefs portent plutôt sur les divers problèmes de fonctionnement du RSSFP depuis qu'il est administré par la Canada Vie et son défaut de remplir son objectif de fournir des « prestations aux participants au RSSFP de façon efficace et efficiente », prestations ou services « équivalant dans toute la mesure du possible à ceux auxquels ont accès les personnes habitant au Canada et protégées par un régime d'assurance-santé provincial/territorial ».

[...]

[11] Dans son grief présenté au Conseil du Trésor au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, l'AFPC a également soutenu que les griefs portaient aussi sur [traduction] « le rejet arbitraire et erroné de demandes de règlement ». Comme je le préciserai plus loin, le rejet de demandes de règlement fait l'objet d'une procédure d'appel distincte. L'AFPC affirme que les problèmes liés à l'administration du RSSFP ne concernent pas l'approbation ou le rejet de demandes de règlement. Il s'agit plutôt de problèmes comme des interruptions du régime parce que les membres doivent se réinscrire manuellement, de longs délais pour communiquer avec des agents de la Canada Vie ou une incapacité à le faire, des retards dans le traitement des demandes de règlement et des questions inappropriées ou intrusives posées aux participants au régime.

[12] Les employeurs soutiennent que l'essence des griefs est le changement d'Administrateur du Régime, de la Financière Sun Life à Canada Vie, le 1er juillet 2023. L'AFPC affirme toutefois que les griefs ne portent pas sur ce changement et elle ne soutient pas non plus que les employeurs ont violé les conventions collectives en modifiant l'Administrateur du Régime. Pour paraphraser l'argument de l'AFPC (en retirant toutefois les nuances), l'AFPC soutient que les conventions collectives obligent les employeurs à administrer correctement un régime de soins de santé. Elle affirme que la cause profonde des problèmes est la façon dont le changement d'Administrateur du Régime a été géré (ce qui comprend les modalités du contrat entre

le Conseil du Trésor et la Canada Vie) et que, au bout du compte, l'administration adéquate du régime est la responsabilité de l'employeur, quelle que soit l'identité de l'Administrateur du Régime. D'une certaine manière, la raison pour laquelle les problèmes surviennent importe peu, puisque c'est le fait qu'ils se produisent qui enfreint les conventions collectives.

[13] Je conclus en soulignant qu'aucune des allégations de l'AFPC n'a été prouvée à ce stade-ci. Dans ses arguments, l'AFPC a suggéré que je devrais adopter l'approche de la « cause défendable » pour les objections. Selon cette approche, la Commission doit traiter les allégations du fonctionnaire s'estimant lésé comme étant vraies tant qu'elles semblent réalistes et ne sont pas que de simples hypothèses, puis elle décide ensuite si le grief constitue une cause défendable (voir, par exemple, *Kemp c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2024 CRTESPF 87, au par. 54). L'AFPC affirme que, aux fins de l'évaluation d'objections préliminaires comme celles dont il est ici question, la Commission doit considérer que les allégations de l'AFPC sont vraies et peuvent être prouvées. Comme la Commission l'a expliqué dans l'affaire *Hughes c. ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences*, 2012 CRTFP 2, au paragraphe 105 : « [...] si j'ai quelque doute que ce soit sur ce que les faits révèlent – présumant que les faits sont véridiques – je dois opter pour une conclusion de cas défendable [...]. » Dans ses arguments, l'AFPC s'est appuyée sur des articles de presse (une preuve par ouï-dire) et des témoignages présentés à un comité parlementaire (également une preuve par ouï-dire, pouvant être protégée par le secret professionnel). L'AFPC n'a pas encore été invitée à prouver ses allégations.

[14] Toutefois, dans l'affaire *Association des juristes de justice c. Canada (Procureur général)*, 2013 CF 806, au paragraphe 50, la Cour fédérale a appliqué un critère formulé différemment qui exigeait que la Commission se demande « [...] si le sujet [du grief] portait sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale ».

[15] Compte tenu des objections de l'employeur, je ne crois pas qu'il y ait dans le cas présent une différence importante entre l'application de l'une ou l'autre des approches. Plus loin dans la présente décision, j'utiliserai l'expression « cause défendable » simplement parce que c'est un raccourci pratique, et non pour marquer une différence quelconque entre les deux approches ou indiquer que j'ai choisi une approche plutôt que l'autre.

III. Les six objections des deux employeurs

[16] Le Conseil du Trésor et l'ARC formulent tous deux cinq objections au sujet des griefs de principe dans la présente affaire, soit les suivantes :

- 1) les griefs sont hors délai, car ils ont été déposés plus de 25 jours ouvrables après la date à laquelle la Canada Vie est devenue l'Administrateur du Régime;
- 2) les griefs ne relèvent pas de la compétence de la Commission parce qu'ils portent sur des questions s'inscrivant dans la procédure d'appel spéciale du RSSFP, qui les soustrait de l'application de la procédure de règlement des griefs;
- 3) l'AFPC soulève de nouveaux arguments, ce qui va à l'encontre du principe énoncé dans la décision *Burchill*;
- 4) les griefs de principe ne sont pas recevables parce qu'ils concernent des questions individuelles et non l'unité de négociation de façon générale;
- 5) l'AFPC n'a pas démontré l'existence d'un traitement défavorable interdit par la clause sur l'élimination de la discrimination.

[17] L'ARC soulève une sixième objection fondée sur le fait que le RSSFP n'est pas intégré à sa convention collective par renvoi et celle-ci ne mentionne d'aucune façon un régime d'assurance collective.

[18] Je traiterai les six objections dans l'ordre où elles sont susmentionnées.

A. Objection no 1 : les griefs sont des griefs continus

[19] Les employeurs soutiennent que les griefs sont hors délai. Une partie de leur argument est fondée sur leur position selon laquelle l'essence des deux griefs porte sur le changement d'Administrateur du Régime. Comme je l'ai dit plus tôt, ce changement est peut-être la cause des problèmes qui constituent le caractère essentiel des griefs, mais ce n'est pas le sujet du grief déposé par l'AFPC.

[20] Le reste de l'argumentation des employeurs repose sur le fait que l'AFPC était au courant des problèmes bien avant qu'elle ne dépose les présents griefs. D'après les conventions collectives pertinentes, les griefs de principe contre l'un ou l'autre des employeurs doivent être présentés dans les 25 jours ouvrables suivant la date à laquelle l'AFPC est informée ou prend connaissance du geste, de l'omission ou de toute question donnant lieu au grief. Les deux griefs sont datés respectivement du 15 et du 22 février 2024. Le Conseil du Trésor affirme avoir été informé du grief le visant le 16 février et l'ARC, le 28 février. Cependant, l'AFPC était au courant des problèmes bien avant la période de 25 jours ouvrables précédant le dépôt des griefs, comme le

montrent les messages à ce sujet qu'elle a publiés dans son site Web les 7 et 12 juillet de même que le 29 août 2023.

[21] L'AFPC soutient qu'il s'agit de griefs continus. Je suis d'accord.

[22] Un grief continu est un grief portant « [...] sur des manquements allégués répétés et successifs à la convention collective [...] » (voir *Canada (Procureur général) c. Duval*, 2019 CAF 290, au par. 30). Voici deux exemples classiques de grief continu : un employé qui soutient qu'il est payé au mauvais taux salarial (chaque jour de paye, un nouveau manquement survient) ou un grief où un défaut de prise de mesures d'adaptation est allégué (le défaut allégué se reproduit chaque jour). Un grief continu n'est pas un grief où il y a eu récurrence du dommage en raison d'une violation (voir *Oladeinde c. Agence du revenu du Canada*, 2025 CRTESPF 21, aux paragraphes 58 à 62). Par exemple, la décision de mettre un employé en congé non payé a des conséquences qui reviennent chaque jour où l'employé n'est pas rémunéré, mais elle ne donne pas lieu à un grief continu parce que ces conséquences sont le résultat d'une décision distincte.

[23] Pour répéter ce que j'ai dit précédemment, la nature essentielle des griefs ne concerne pas le changement d'Administrateur du Régime. L'AFPC prétend que les employeurs sont tenus de voir à ce que le RSSFP soit administré correctement. Chaque fois que son administration se situe en deçà d'une certaine norme, l'AFPC affirme qu'il y a violation de la convention collective. L'AFPC affirme que l'administration du RSSFP est tombée en deçà de la norme lors du changement d'Administrateur du Régime, ou peu après, et qu'elle est restée inférieure à la norme jusqu'en février 2024. Selon l'AFPC, il s'agit donc d'un grief continu. Je suis d'accord.

[24] Le présent cas ressemble à l'affaire *Hamilton Health Sciences v. Ontario Nurses' Association*, 2007 CanLII 7388 (ON LA). Dans cette affaire, l'employeur, *Hamilton Health Sciences* (un groupe d'hôpitaux), administrait son régime de congés de maladie. Au printemps 2005, il a décidé de confier en sous-traitance les processus de demande de prestations d'invalidité de courte durée et d'évaluation de ces demandes dans le cadre du régime. Les hôpitaux ont officialisé cette entente entre avril et juin 2005. Le nouvel administrateur du régime a demandé aux employés d'utiliser un nouveau formulaire pour la présentation des demandes de congés de maladie. Le syndicat a déclaré que ce formulaire était intrusif et que l'administrateur portait aussi atteinte à

la vie privée des employés par d'autres moyens, notamment des appels téléphoniques répétés et inutiles. Le 27 juillet 2005, le syndicat a déposé un grief de principe qui, selon l'employeur, avait été déposé en retard. L'arbitre n'était pas d'avis que le grief avait été déposé en retard.

[25] Plus important encore pour notre propos, l'arbitre a aussi conclu qu'il s'agissait d'un grief continu et fait la déclaration suivante :

[Traduction]

[...]

35. Le grief continu est celui qui porte sur une ligne de conduite persistante consistant en une série d'actions et de conséquences identifiables pouvant chacune appuyer un grief distinct. Un manquement continu à l'obligation de payer le taux de salaire approprié peut constituer la base d'un grief continu individuel ou collectif. Toute pratique relative aux conditions d'emploi prévues par une convention collective devant être exécutée d'une manière individuelle, de façon répétée ou continue, peut constituer le fondement d'un grief de principe continu. En revanche, un acte unique à caractère définitif substantiel, qu'il ait ou non des conséquences continues, ne peut pas constituer la base d'un grief continu. L'application d'une mesure disciplinaire ou l'attribution d'un poste conformément aux dispositions sur l'affichage des annonces d'une convention collective sont des actes uniques définitifs ayant des conséquences continues qui ne servent pas de fondement à un grief continu. L'enjeu n'est pas l'effet continu d'une décision ou d'une pratique, mais plutôt l'application distincte répétée d'une décision ou d'une pratique.

36. Il se peut qu'un grief individuel visant à contester le bien-fondé des formulaires de déclaration du médecin traitant ou de Cowan porte sur un acte unique et une occasion précise et ne constitue donc pas un grief continu (je ne tire aucune conclusion à cet égard). **Toutefois, ce contexte est très différent de celui des présents griefs de principe, qui ne concernent manifestement pas un acte ou une occasion unique, mais plutôt une politique ou une pratique appliquée de façon continue par l'hôpital.** Chaque fois qu'un employé de l'unité de négociation est tenu de remplir un formulaire de renseignements médicaux, il s'agit d'une « nouvelle démarche » qui, comme le démontrent les griefs individuels déposés, peut donner lieu à un nouveau grief individuel visant les mêmes manquements que ceux qui sont allégués de façon plus générale dans le présent cas (voir, par exemple, *Re Port Colborne General Hospital and O.N.A.*, (1986) 23 L.A.C. (3d) 323 (Burkett)). Le litige général entre les parties concerne le recours aux formulaires de déclaration du médecin traitant et de Cowan ainsi que leur utilisation continue. Dans les griefs sont soulevées des questions juridiques sérieuses qui ont une incidence continue sur l'unité de négociation ainsi que sur les relations de travail

entre les parties et qui nécessitent manifestement une intervention arbitrale. Si les griefs ne sont pas tranchés sur le fond, l'intervention se produira point par point et sera beaucoup moins exhaustive (et potentiellement conflictuelle) pour les griefs individuels qui ont été déposés et sont tenus en suspens jusqu'à ce que les griefs soient tranchés dans la présente affaire. Le problème ne disparaîtra pas. Enfin, le syndicat ne sollicite qu'un jugement déclaratoire et une injonction à titre préventif.

[...]

[Je mets en évidence]

[26] Contrairement à l'affaire *Hamilton Health Sciences*, l'AFPC demande plus qu'un jugement déclaratoire, et je n'ai aucune preuve de l'existence de griefs individuels sur cette question. La partie la plus importante de la décision est la première partie du paragraphe 36. Comme dans l'affaire *Hamilton Health Sciences*, les présents griefs portent sur une pratique courante appliquée de manière continue. Chaque fois que l'administration du RSSFP est inférieure à la norme prescrite, un nouveau grief peut être déposé.

[27] Pour ces raisons, je suis d'accord avec l'AFPC pour dire qu'il s'agit de griefs continus. Les griefs ne portent pas sur le changement d'Administrateur du Régime qui a eu lieu le 1er juillet 2023, mais sur le fait que les employeurs n'ont pas veillé à la bonne administration du RSSFP. L'AFPC allègue que ce manquement s'est produit jusqu'en février 2024 et même par la suite. Il s'agit donc de griefs continus qui, par conséquent, respectent les délais.

[28] À titre subsidiaire, les employeurs soutiennent que, s'il s'agit de griefs continus, la période pertinente en ce qui a trait aux éléments de preuve et aux mesures de réparation possibles serait restreinte aux 25 jours précédant la présentation des griefs. Selon le principe juridique pertinent invoqué par les employeurs, dans le cas d'un grief continu, le délai de 25 jours prescrit par la procédure de règlement des griefs sert plutôt à limiter la période pour laquelle des dommages-intérêts peuvent être accordés (voir *Duval*, au par. 31).

[29] L'AFPC n'a pas encore fourni d'éléments de preuve à l'appui de sa demande de dommages-intérêts ni de détails sur les montants qu'elle réclame ou les personnes à qui elle veut que les dommages-intérêts soient versés. Il est trop tôt pour que je puisse me prononcer sur la question de savoir si les limites de réparation susmentionnées s'appliquent dans le cas présent ou de quelle façon elles s'appliqueraient.

B. Objection no 2 : les griefs de principe ne sont pas écartés par la procédure spéciale de règlement des différends prévue dans la Directive du RSSFP

[30] La Directive du RSSFP est considérée comme une directive du CNM, lequel est composé de représentants d'employeurs et d'agents négociateurs. Il est chargé d'élaborer en collaboration les directives du CNM en produisant, pour l'organisme exécutif compétent du gouvernement fédéral, une recommandation commune visant la mise en œuvre des directives. À l'heure actuelle, il y a 11 directives du CNM, dont la Directive du RSSFP.

[31] Les agents négociateurs et le Conseil du Trésor conviennent souvent d'incorporer des directives du CNM dans leurs conventions collectives respectives. Comme je l'expliquerai plus loin, l'AFPC et l'ARC n'ont pas intégré de directives du CNM dans la convention collective qu'elles ont conclue.

[32] Un régime de règlement des griefs différent s'applique lorsqu'un employé souhaite soumettre un grief concernant la violation présumée d'une directive du CNM. Au lieu de la procédure de règlement des griefs habituellement utilisée par les ministères, le grief est résolu au moyen de la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 15 du *Règlement du CNM*. Au dernier palier de cette procédure, le grief est porté à l'attention du Comité exécutif du CNM. Lorsqu'une directive du CNM est incorporée dans une convention collective, le fonctionnaire s'estimant lésé représenté par un agent négociateur peut également renvoyer le grief à l'arbitrage.

[33] Toutefois, ce régime de règlement des griefs distinct ne s'applique pas à certains cas liés au RSSFP. L'article 15.3 du *Règlement du CNM* est libellé ainsi :

15.3 Appels découlant du RSSFP

15.3.1 La procédure de règlement des griefs actuelle ne s'applique pas aux affaires découlant du Régime de soins de santé dans la fonction publique (RSSFP). Le RSSFP prévoit un processus d'appel indépendant et distinct. Toutes les décisions que rendent les membres du Conseil d'administration en vertu du RSSFP quant aux questions de remboursement et de protection sont sans appel et exécutoires. [...]

[34] La procédure d'appel spéciale est ainsi décrite dans la Directive du RSSFP :

[...]

Procédure d'appel en matière de règlement

La procédure de règlement des griefs décrite à l'article 15 des Règlements du CNM ne s'applique pas à la présente Directive du Régime ni au RSSFP ou à toute politique s'y rapportant. Une procédure d'appel séparée et distincte est prévue dans le cadre du RSSFP. Toute décision prise par l'Administration du RSSFP, au sens du RSSFP, à l'égard d'un appel concernant les demandes de règlement ou la protection est finale et exécutoire. La procédure d'appel du RSSFP est décrite à l'article 5.2.

[...]

5.2 Appels

5.2.1 Lorsqu'un participant n'est pas d'accord avec une décision de l'Administrateur du Régime et souhaite que son cas soit réexaminé, il peut en faire la demande à l'Administration du RSSFP pour que son Comité des appels se penche sur la question. Le Comité des appels a l'entière discrétion de prendre une décision tenant dûment compte des circonstances individuelles et des dispositions du Régime. Les participants doivent s'efforcer d'épuiser toutes les voies de recours auprès de l'Administrateur du Régime avant de soumettre un appel à l'Administration du RSSFP. Le Comité des appels se réserve le droit de refuser de reconsidérer la décision rendue. La procédure d'appel est le dernier niveau de révision dans le cadre du RSSFP.

5.2.2 L'appel d'une décision de l'Administrateur du Régime doit être soumis à l'Administration du RSSFP dans un délai d'un (1) an suivant l'envoi du relevé de l'explication des prestations de l'Administrateur du Régime ou de la date du reçu de la pharmacie pour une transaction par la carte de prestations.

[...]

[35] Les employeurs soutiennent que les dispositions reproduites ci-dessus signifient que la procédure de règlement des griefs ne s'applique pas quand il est question du RSSFP; par conséquent, l'AFPC ne peut déposer un grief de principe relativement au RSSFP.

[36] Je ne suis pas d'accord en raison du libellé des deux articles. Le *Règlement du CNM* indique que « [l]a procédure de règlement des griefs **actuelle** ne s'applique pas aux affaires découlant du Régime de soins de santé dans la fonction publique (RSSFP) » [je mets en évidence]. La procédure à laquelle le *Règlement* fait référence est la procédure de règlement des griefs du CNM; il n'y est pas question du droit de déposer un grief de principe en vertu de l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; *LRTSPF*). Le *Règlement du CNM* indique seulement que la procédure de règlement des griefs du CNM ne s'applique pas aux questions sur les demandes de règlement faites dans le cadre du RSSFP. Toutefois,

l'AFPC n'essaie pas d'utiliser la procédure de règlement des griefs du CNM. Elle tente de recourir à la procédure de règlement des griefs de principe prévue dans les conventions collectives conclues avec les employeurs pour renvoyer ensuite les griefs de principe à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), en vertu de l'article 221 de la *LRTSPF*. Une confirmation est également fournie par l'article non numéroté du RSSFP que je viens de citer, selon lequel « [l]a **procédure de règlement des griefs décrite à l'article 15 des Règlements du CNM** ne s'applique pas à la présente Directive du Régime ni au RSSFP ou à toute politique s'y rapportant » [je mets en évidence].

[37] Le *Règlement du CNM* indique en outre que « [l]a procédure de règlement des griefs actuelle ne s'applique pas aux **affaires** découlant du Régime de soins de santé dans la fonction publique (RSSFP) » [je mets en évidence]. Les présents griefs de principe ne concernent manifestement pas la couverture du RSSFP, et l'AFPC n'y formule aucune plainte concernant les soins de santé couverts ou non offerts. Les griefs de principe ne portent pas sur des demandes de règlement individuelles présentées au titre du RSSFP, à l'exception de la mention par l'AFPC, précédemment citée, de rejet arbitraire et erroné de demandes de règlement. Comme il est susmentionné, les griefs de principe portent essentiellement sur l'administration du régime et non sur le rejet de demandes de règlement en particulier.

[38] Une simple lecture du *Règlement du CNM* permet de constater que la procédure de règlement des griefs du CNM est écartée seulement quand la question est liée à une demande de règlement soumise au titre du RSSFP ou à la couverture offerte par ce régime. Les griefs de principe de l'AFPC ne relèvent pas de la procédure de règlement des griefs du CNM et ne portent pas sur une demande de règlement ni sur les garanties offertes.

[39] Cette interprétation étroite du *Règlement du CNM* est conforme au libellé de l'article 5.2 du RSSFP. Comme il a été indiqué précédemment, le processus d'appel s'enclenche « [l]orsqu'un participant n'est pas d'accord avec une décision de l'Administrateur du Régime et souhaite que son cas soit réexaminé [...] ». Ces griefs de principe ne portent pas sur une décision de l'Administrateur du Régime et ne demandent pas le réexamen d'un cas particulier.

[40] Cette interprétation est également conforme à la convention collective conclue entre l'AFPC et le Conseil du Trésor. Dans l'entente conclue pour le groupe Services des programmes et de l'administration, par exemple, il est indiqué ce qui suit :

[...]

...

18.01 *En cas de fausse interprétation ou application injustifiée présumées découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à la partie 15 des règlements du CNM.*

18.01 *In cases of alleged misinterpretation or misapplication arising out of agreements concluded by the National Joint Council of the Public Service on items which may be included in a collective agreement and which the parties to this agreement have endorsed, the grievance procedure will be in accordance with section 15 of the NJC by-laws.*

[...]

...

[41] Les griefs de principe dans la présente affaire ne portent pas sur une fausse interprétation ou une application injustifiée présumées de la Directive du RSSFP. Ils concernent l'administration du RSSFP.

[42] Enfin, l'AFPC souligne que la compétence de la Commission pour entendre ces griefs est conforme à la décision de la Cour d'appel du Québec dans l'affaire *Pontbriand c. Administration du Régime de soins de santé de la fonction publique fédérale*, 2011 QCCA 157. Dans cette affaire, un employé syndiqué a présenté une réclamation pour les frais d'une évacuation médicale. Comme la demande et l'appel subséquent ont été rejetés, l'employé a intenté une poursuite civile devant la Cour supérieure du Québec. L'intimée a présenté une requête en radiation de la demande au motif que celle-ci devait faire l'objet d'un grief. La Cour d'appel du Québec a conclu que ce n'était pas le cas. Essentiellement, la Cour d'appel du Québec a conclu que le processus d'appel prévu à l'article 5.2 de la Directive du RSSFP constituait une procédure de plainte au sens de l'article 208(5) de la *LRTSPF* et qu'il empêchait donc le dépôt d'un grief au sujet du refus de prestations.

[43] Plus important encore pour notre propos, la Cour d'appel du Québec a qualifié ses motifs comme suit, au paragraphe 23 : « [...] l'abolition du RSSFP ou la

modification unilatérale des avantages y prévus par le gouvernement fédéral pouvait possiblement donner lieu à un grief collectif ou un grief de principe [...] ». Les griefs de principe de l'AFPC ne portent pas sur l'abolition du RSSFP ni sur la modification unilatérale des prestations offertes à ce titre. Cependant, le passage appuie la position de l'AFPC selon laquelle tout ce qui a trait au RSSFP n'est pas forcément soumis à la procédure d'appel.

[44] Pour les motifs susmentionnés, j'ai conclu que le processus d'appel prévu par le RSSFP ne fait pas obstacle aux griefs de principe dont il est ici question.

C. Objections nos 3, 4 et 5 : Il est trop tôt pour statuer sur l'objection fondée sur le principe de *Burchill*, sur l'existence d'un lien suffisant avec les motifs de distinction illicite et sur la recevabilité des griefs de principe

[45] L'un des arguments de l'AFPC est que la mauvaise administration du RSSFP viole la clause sur l'élimination de la discrimination contenue dans les conventions collectives. Les employeurs formulent trois objections à cet argument de l'AFPC. J'ai décidé que la Commission devait statuer sur ces objections après avoir entendu les griefs de principe sur le fond.

[46] Premièrement, l'AFPC soulève des questions sur la façon dont les employés transgenres sont traités par l'Administrateur du Régime. Les employeurs affirment que l'AFPC n'a jamais soulevé ces questions dans le cadre de la procédure de règlement des griefs et qu'elle ne peut donc pas le faire maintenant, suivant le principe établi dans la décision *Burchill*.

[47] J'ai une copie des griefs et des arguments écrits soumis par l'AFPC au dernier palier, mais je ne dispose d'aucune preuve concernant l'argumentation présentée de vive voix par l'AFPC, notamment dans le cadre de la procédure de règlement des griefs. L'AFPC a certainement soulevé des questions relatives aux droits de la personne. Enfin, il est trop tôt pour déterminer l'importance qu'occupera cette question dans les arguments présentés par l'AFPC dans les griefs de principe, à savoir s'il s'agit d'un motif de grief entièrement nouveau ou simplement d'un argument développant des motifs préexistants. Par conséquent, j'ai décidé qu'il est trop tôt pour me prononcer sur la question de savoir si les arguments de l'AFPC vont au-delà de ce qui est admissible selon le principe énoncé dans la décision *Burchill*.

[48] Deuxièmement, les deux employeurs soutiennent que l'AFPC n'a pas démontré l'existence d'un lien ou d'une relation entre un motif protégé et tout effet préjudiciable subi par un employé. Cet argument est prématuré. L'AFPC n'a pas encore présenté de preuve et n'a pas à le faire à ce stade préliminaire. Par conséquent, j'ai jugé qu'il est trop tôt pour me prononcer sur la question de savoir si l'AFPC a établi le bien-fondé de ses allégations de violation de la clause sur l'élimination de la discrimination figurant dans les conventions collectives.

[49] Troisièmement, les employeurs soutiennent que la mauvaise administration du RSSFP n'est pas un objet approprié pour un grief de principe parce qu'un tel objet porte en fait sur l'expérience individuelle des employés. L'article 220 de la *LRTSPF* exige qu'un grief de principe porte sur un agent négociateur ou « l'unité de négociation de façon générale ». Il est trop tôt pour savoir si les allégations sont si peu nombreuses qu'elles sont véritablement de nature individuelle ou si elles sont suffisamment répandues pour concerner l'unité de négociation de façon générale. Par conséquent, je suis d'avis que cette question devra être tranchée par la Commission après son examen de la preuve dans le cadre de ces griefs de principe.

D. Objection no 6 : validité du grief de principe que l'AFPC a déposé contre l'ARC

[50] Il n'est pas contesté qu'un grief de principe doit porter sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective. L'ARC soulève une objection distincte à l'égard du grief de principe déposé contre elle, soit que ce grief ne s'inscrit pas dans la portée de sa convention collective avec l'AFPC. Contrairement aux conventions collectives entre l'AFPC et le Conseil du Trésor, la convention collective conclue entre l'AFPC et l'ARC n'incorpore pas la Directive du RSSFP. Par conséquent, l'ARC soutient qu'il ne peut y avoir de grief de principe concernant le RSSFP.

[51] Sur ce point, les observations initiales de l'ARC auraient pu être plus claires. Toutefois, dans ses observations en réponse, l'ARC a formulé son argument plus explicitement. J'ai donc demandé à l'AFPC de déposer une contre-réplique à ce sujet pour donner à l'AFPC la possibilité d'y répondre et m'assurer de bien comprendre les positions des deux parties.

[52] Je suis en partie d'accord avec l'ARC.

[53] Une partie du grief de principe de l'AFPC porte sur une allégation de violation de la clause 6.01 (responsabilités de la direction) de la convention collective. Je constate que la Commission a récemment conclu que cette clause relative aux droits de la direction ne confère aucun droit à l'agent négociateur ni ne crée de condition d'emploi liant l'employeur quant à la façon dont il gère le milieu de travail (voir *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, 2025 CRTESPF 161, au par. 76). Comme nous le verrons plus loin dans les présents motifs, j'ai abordé ce cas d'une manière différente en partant du principe que la clause relative aux droits de la direction pouvait créer des obligations substantielles. Mes motifs ne doivent pas être perçus comme une confirmation ni comme un rejet de cette récente décision de la Commission. Les parties ont plaidé cette affaire différemment, ma décision est donc différente.

[54] Pour expliquer mes motifs, il faut comprendre deux éléments du contexte juridique lié au présent cas. Tout d'abord, j'exposerai le fondement juridique du RSSFP et son application à l'ARC. Ensuite, j'exposerai le cadre juridique général qui sous-tend les circonstances dans lesquelles les questions relatives aux régimes d'assurance peuvent être contestées au titre d'une convention collective. Puis, à la lumière de ces deux éléments du contexte juridique, j'évaluerai les trois raisons invoquées par l'AFPC pour affirmer qu'il s'agit d'un grief portant sur la convention collective conclue avec l'ARC.

1. Cadre juridique du RSSFP

[55] La plupart du temps, l'employeur peut fixer les conditions d'emploi (au moyen de la négociation collective ou de manière unilatérale, selon que les employés sont syndiqués ou non). Par exemple, l'article 51 de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* (L.C. 1999, ch. 17; la « *Loi sur l'ARC* ») confère à l'ARC le pouvoir de fixer les conditions d'emploi, notamment celles qui sont liées aux traitements (art. 51(1)d)) et aux indemnités (art. 51(1)h)). Dans l'administration publique centrale, c'est le Conseil du Trésor qui conserve ces pouvoirs (voir la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C. 1985, ch. F-11; *LGFP*), art. 11.1(1)).

[56] Dans l'administration publique fédérale, les assurances collectives et avantages sociaux sont traités différemment des autres conditions d'emploi et font l'objet de dispositions législatives particulières. Voici les dispositions pertinentes :

[Extrait de la *Loi sur l'ARC*]

[...]

...

Programmes d'assurances collectives et autres avantages

Group insurance and benefit programs

52 (1) L'Agence peut établir des programmes d'assurances collectives ou d'autres avantages pour ses employés, fixer les conditions qui leur sont applicables, notamment en ce qui concerne les primes et cotisations à verser, les prestations et les dépenses à effectuer sur celles-ci ainsi que la gestion, le contrôle et la vérification des programmes, conclure des contrats à cette fin et verser les primes et cotisations.

52 (1) The Agency may establish or enter into a contract to acquire group insurance or benefit programs for its employees and may set any terms and conditions in respect of those programs, including those relating to premiums, contributions, benefits, management and control and expenditures to be made from those contributions and premiums, and may audit and make contributions and pay premiums in respect of those programs.

Non-application de la Loi sur la gestion des finances publiques

Financial Administration Act does not apply

(2) La Loi sur la gestion des finances publiques ne s'applique pas aux primes ou cotisations versées par l'Agence ou perçues auprès des cotisants aux programmes visés au paragraphe (1) ni aux prestations qui sont versées à ceux-ci.

(2) The Financial Administration Act does not apply to any contributions made or premiums paid by the Agency or the members in respect of any program established under subsection (1) or any benefits received by the members of such a program.

[...]

...

[Extrait de la *LGFP*]

[...]

...

Programmes d'assurances collectives et autres avantages

Group insurance and benefit programs

7.1 (1) Le Conseil du Trésor peut établir ou modifier des programmes d'assurances collectives ou des programmes accordant d'autres avantages pour les employés de l'administration publique fédérale et les autres personnes qu'il désigne comme cotisants, individuellement ou au titre de leur appartenance à telle catégorie de personnes, prendre

7.1 (1) The Treasury Board may establish or modify any group insurance or other benefit programs for employees of the federal public administration and any other persons or classes of persons it may designate to be members of those programs, may take any measure necessary for that purpose, including contracting for services,

toute mesure nécessaire à cette fin, notamment conclure des contrats pour la prestation de services, fixer les conditions et modalités qui sont applicables aux programmes, notamment en ce qui concerne les primes et cotisations à verser, les prestations et les dépenses à effectuer ainsi que la gestion, le contrôle et la vérification des programmes, et faire des paiements, notamment à l'égard des primes, cotisations, prestations et autres dépenses y afférentes.

may set any terms and conditions in respect of those programs, including those relating to premiums, contributions, benefits, management, control and expenditures and may audit and make payments in respect of those programs, including payments relating to premiums, contributions, benefits and other expenditures.

Non-application des autres dispositions de la présente loi

Remainder of Act does not apply

(2) Les dispositions de la présente loi, à l'exception du présent article, ne s'appliquent pas aux primes, cotisations ou autres paiements versés par le Conseil du Trésor ou perçus auprès des cotisants aux programmes visés au paragraphe (1), ni aux prestations qui sont versées à ceux-ci.

(2) This Act, other than this section, does not apply to any contributions or other payments made or premiums paid by the Treasury Board or the members in respect of any program established or modified pursuant to subsection (1) or any benefits received by the members of such a program.

Lettres patentes

Incorporation by letters patent

7.2 (1) Sur recommandation du Conseil national mixte de la fonction publique, le président du Conseil du Trésor peut délivrer des lettres patentes prenant effet à la date qui y est mentionnée et constituant une personne morale sans capital-actions pour veiller à l'administration de tout programme visé au paragraphe 7.1(1).

7.2 (1) On the recommendation of the National Joint Council of the Public Service, the President of the Treasury Board may issue letters patent of incorporation that take effect on the date stated in them for a corporation without share capital that is charged with the administration of any group insurance or benefit program described in subsection 7.1(1).

[...]

...

Conseil d'administration

Board of directors

7.3 Le conseil d'administration de la personne morale est composé :

7.3 The corporation's board of directors consists of

a) du président, nommé par le président du Conseil du Trésor sur recommandation du Conseil

(a) one director appointed by the President of the Treasury Board, on the recommendation of the National

national mixte de la fonction publique;

Joint Council of the Public Service, who is the chairperson;

b) *d'un administrateur nommé par le président du Conseil du Trésor sur recommandation du Conseil national mixte de la fonction publique, qui, de l'avis du président du Conseil du Trésor, représente les bénéficiaires;*

(b) *one director appointed by the President of the Treasury Board, on the recommendation of the National Joint Council of the Public Service, who, in the opinion of the President, represents the pensioners;*

c) *de quatre administrateurs nommés par le président du Conseil du Trésor;*

(c) *four directors appointed by the President of the Treasury Board; and*

d) *de quatre administrateurs nommés par les représentants des salariés au sein du Conseil national mixte de la fonction publique.*

(d) *four directors appointed by that portion of the National Joint Council of the Public Service that represents the employees.*

[...]

...

[57] Avant l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'ARC*, les employés travaillant pour ce qui était alors Revenu Canada relevaient du Conseil du Trésor. Ils faisaient partie d'unités de négociation représentées par plusieurs agents négociateurs, dont l'AFPC. Lorsque l'ARC a été créée en tant qu'agence distincte, l'AFPC a été accréditée à titre d'agent négociateur de l'une des deux unités de négociation de l'ARC (voir *Agence des douanes et du revenu du Canada c. Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique*, 2001 CRTFP 127). L'AFPC et l'ARC ont donc dû négocier une nouvelle convention collective.

[58] Lors de la négociation de la nouvelle convention collective, l'AFPC et l'ARC ont convenu de ne pas incorporer les directives du CNM à leur convention collective. En 2002, elles ont négocié un protocole d'entente qui portait sur les politiques internes de l'ARC remplaçant les directives et qui énumérait ces politiques. Le RSSFP ne figure pas sur la liste des politiques. Le protocole d'entente commence de la manière suivante : [traduction] « Le présent protocole d'entente vise à confirmer l'accord intervenu entre l'Employeur et l'Alliance concernant les politiques de ADRC qui remplacent les anciennes directives du CNM. »

[59] L'article 52(1) de la *Loi sur l'ARC* donne à l'ARC le pouvoir de créer un programme d'assurances collectives pour ses employés. Les parties conviennent que l'ARC n'a pas exercé ce pouvoir. En revanche, les employés de l'ARC adhèrent au

RSSFP, qui est un régime collectif d'avantages sociaux créé par le Conseil du Trésor en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par l'article 7.1(1) de la *LGFP*. En vertu de cet article, le Conseil du Trésor peut créer des programmes d'assurances collectives pour tous les employés de l'administration publique fédérale, et non seulement pour les employés dont il est l'employeur (c'est-à-dire pas seulement pour l'administration publique centrale).

[60] L'ARC est un « employeur participant » au RSSFP parce qu'elle figure à l'annexe I de la Directive du RSSFP. Les employés de l'ARC sont ainsi visés par le champ d'application du RSSFP, car ce sont des « employés » admissibles à la protection du RSSFP au sens de la définition du terme « employé » figurant dans la Directive du RSSFP, définition qui comprend toute personne au service d'un employeur participant.

[61] Je tiens à mentionner trois points à propos du cadre juridique du RSSFP.

[62] Premièrement, le Conseil du Trésor a le pouvoir unilatéral de modifier l'annexe I, ce qui signifie que c'est lui qui décide quels employeurs feront partie des employeurs participants (voir le paragraphe c) de la définition du terme « employé » ainsi que la définition du terme « employeur participant »). Comme la Cour d'appel fédérale l'a affirmé dans la décision *Bemister c. Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 190, au paragraphe 7, « [...] la *Loi sur la gestion des finances publiques* octroie au Conseil du Trésor le pouvoir de modifier le Régime ».

[63] Deuxièmement, les employeurs participants ne jouent aucun rôle dans l'administration du RSSFP.

[64] Le RSSFP est supervisé par l'Administration du RSSFP (ou l'Administration), soit la société sans capital-actions établie en vertu des pouvoirs accordés au Conseil du Trésor par l'article 7.2(1) de la *LGFP*. Le Conseil du Trésor nomme six des dix administrateurs de l'Administration. De ces six, quatre sont nommés unilatéralement par le Conseil du Trésor et deux le sont sur recommandation du CNM. Pour ce qui est des quatre autres administrateurs, ils sont nommés par les représentants des salariés au sein du CNM (voir l'article 7.3 de la *LGFP*).

[65] Les lettres patentes qui constituent en personne morale l'Administration du RSSFP expliquent son objectif, comme il est indiqué ci-dessous (extrait :

« Administration du Régime de soins de santé de la fonction publique fédérale – Lettres patentes », *Gazette du Canada*, Partie I, vol. 141, no 27, 7 juillet 2007).

[...]

...

3.1 Mission. Aux termes du paragraphe 7.2(1) et de l'alinéa 7.2(2)b) de la Loi, l'Administration a pour mission d'administrer le RSSFP de façon efficace et efficiente pour faire en sorte que les souscripteurs au RSSFP et les personnes à charge assurées, telles qu'elles sont définies dans la documentation du RSSFP, reçoivent les prestations et les services auxquels ils ont droit.

3.1 Objects of the Authority. Pursuant to subsection 7.2(1) and paragraph 7.2(2)(b) of the Act, the Authority is charged with the administration of the PSHCP. Its object is to ensure that benefits and services to Plan members and their covered dependents, as defined in the PSHCP documentation, are delivered in a manner that ensures the effective and efficient administration of the PSHCP.

[...]

...

[66] Plus précisément, les lettres patentes indiquent que l'Administration peut donner à l'Administrateur du Régime (actuellement la Canada Vie) des directives sur l'administration du RSSFP et lui confie la tâche de « [...] veiller au respect des normes de service énoncées dans le contrat de services administratifs et [de] prendre les mesures qui s'imposent afin que les souscripteurs au RSSFP reçoivent les services prévus dans les ententes de service [...] ».

[67] L'Administration doit rendre compte au Comité des partenaires, lequel est établi par le Conseil du Trésor et est composé de trois groupes de représentants : les représentants « de l'employeur » (« employeur » étant un terme défini qui signifie le Conseil du Trésor), les représentants des employés, qui sont des employés du CNM, et un représentant des pensionnés, nommé par le CNM. Le Comité des partenaires formule des recommandations sur le RSSFP à l'intention du Conseil du Trésor.

[68] Le Conseil du Trésor peut décider de nommer une personne travaillant pour un employeur participant parmi ses représentants au sein du Comité des partenaires. Toutefois, les employeurs participants ne jouent aucun rôle dans l'élaboration, la modification ou l'administration du RSSFP.

[69] Troisièmement, les employeurs participants ne sont pas responsables du paiement des prestations. Selon l'article 3.1.1 de la Directive du RSSFP, le RSSFP est financé par les cotisations du Conseil du Trésor du Canada, des employeurs

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

participants et des participants. Le RSSFP précise les cotisations que les employeurs participants doivent verser (actuellement, 179,39 \$ par employé, par mois).

[70] Toutefois, les employeurs participants ne versent pas de prestations aux employés. La Directive du RSSFP prévoit que « [l]e Régime est autogéré, ce qui signifie essentiellement que le Régime assume l'entière responsabilité du paiement de tous les coûts liés au fonctionnement du Régime, y compris le paiement des demandes de règlement ». Cette disposition est quelque peu trompeuse ou circulaire. Le RSSFP n'est pas une entité juridique. Le « Régime » ne peut donc assumer aucune responsabilité. Cette disposition de la Directive du RSSFP vise à préciser que l'Administrateur du Régime n'est pas responsable du coût associé aux demandes de règlement. L'Administrateur du Régime verse les paiements aux participants RSSFP, mais il n'est pas légalement tenu d'assumer lui-même le coût des prestations. C'est le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada qui verse les prestations, comme l'autorise la loi de crédits pertinente pour l'année en question (voir pour l'exercice 2024-2025, à titre d'exemple, la *Loi de crédits no 2 pour 2024-2025* (L.C. 2024, ch. 18), annexe 1, crédit 20).

[71] L'AFPC décrit le RSSFP comme un régime de services de gestion seulement (SGS). Dans un régime de SGS, c'est une compagnie d'assurance qui administre les programmes de soins de santé, mais c'est l'employeur qui paye de sa poche le coût des prestations offertes à ce titre. Or, il n'est pas tout à fait juste de qualifier le RSSFP de régime de SGS. Il est correct de dire que le RSSFP est un régime de SGS dans la mesure où l'Administrateur du Régime n'est pas financièrement responsable du paiement des prestations. Toutefois, cela ne signifie pas que chaque employeur participant est tenu de payer le coût des prestations versées au titre du RSSFP. Les employeurs participants transfèrent des cotisations au Secrétariat du Conseil du Trésor, qui est chargé de payer les prestations. Ainsi, c'est un régime de SGS pour le Conseil du Trésor, mais pas pour les employeurs participants.

2. Cadre juridique applicable aux questions relatives aux prestations soulevées au titre d'une convention collective

[72] Les arbitres ont souvent à décider si des griefs concernant des régimes de prestations d'assurance relèvent de leur compétence ou doivent plutôt être tranchés par les tribunaux ou une autre instance. Traditionnellement, les arbitres classent les différends relatifs aux prestations d'assurance ou aux soins et services de santé selon

quatre catégories, appelées les catégories de *Brown et Beatty* (nommées d'après Brown et Beatty, les auteurs originaux de *Canadian Labour Arbitration*, 5e éd.). Voici les quatre catégories de *Brown et Beatty* :

- 1) Le régime ou la politique n'est pas mentionné dans la convention collective.
- 2) La convention collective prévoit expressément certaines prestations.
- 3) La convention collective prévoit que l'employeur paye les primes.
- 4) Le régime ou les politiques particulières sont incorporés par renvoi dans la convention collective.

[73] La règle générale est que les différends concernant les avantages des catégories 1 et 3 ne sont pas arbitrables, et que les différends liés aux catégories 2 et 4 le sont. Il y a quelques exceptions à cette règle générale et, parfois, des cas « hybrides » visant au moins deux catégories.

[74] Pour étayer son argument, l'AFPC a renvoyé à *GP Northwoods LP v. Unifor, Local 99-P*, 2021 CanLII 26559 (ON LA), une décision relativement récente qui résume le principe ainsi aux pages 9 à 17 :

[Traduction]

[...]

Il s'agit d'un autre cas – parmi des centaines au fil des ans – où un arbitre est invité à éplucher, parfois dans les moindres détails, les clauses d'une convention collective relatives aux prestations d'invalidité afin de déterminer si les employés peuvent porter plainte contre l'employeur au titre de la convention qui a donné lieu aux prestations (la convention collective) ou s'ils doivent plutôt poursuivre l'employeur ou un assureur/administrateur tiers devant les tribunaux.

Il y a peu de domaines de l'arbitrage des relations du travail qui sont aussi obscurs.

D'une part, il y a les quatre catégories énoncées par Brown et Beatty qui portent sur l'utilisation pouvant être faite, en arbitrage, de ce que l'on appelle les « documents accessoires », y compris les régimes d'assurance, qui ont longtemps constitué le prisme à travers lequel les demandes étaient examinées [...]

[...]

[L'arbitre Goodfellow poursuit en soulignant certaines critiques de ce qu'il appelle la typologie de Brown et Beatty, puis continue.]

[...]

[...] Bien qu'il y ait eu, à un moment donné, un certain nombre d'arbitres faisant autorité qui ont remis en question, voire qui ont contesté, la validité des catégories de Brown et Beatty à la lumière de Weber et Pilon, les tribunaux³ ont confirmé la validité de la

typologie (voir London Life Insurance Company v. I.W.A. Canada, Local 2693, (2000) 190 D.L.R. (4th) 428 (C.A. Ont.)), et les arbitres se sont conformés à ces décisions (voir Telus Communications Inc., précité.).

En d'autres termes, le principe appliqué de longue date a été consacré. La typologie constitue maintenant le contexte en fonction duquel les parties sont censées avoir organisé leurs affaires. Le changement relève désormais de la négociation collective (voir, p. ex., le libellé de l'entente principale entre l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (Ontario Nurses' Association) et les hôpitaux ontariens participants) et non du contentieux.

[...]

Historiquement, la ligne de démarcation entre les catégories deux et trois était ainsi comprise : la deuxième catégorie concerne une entente prévoyant le versement de prestations, sans mention d'assurance, tandis que la troisième catégorie concerne une entente prévoyant une assurance, sans mention du versement des prestations. La catégorie « hybride » s'applique à une entente mentionnant les deux, le résultat étant qu'elle est arbitrable.

[...]

[75] L'arbitre Goodfellow a également renvoyé à *Labour Arbitration in Canada* de Mitchnick et Etherington, à la page 56 :

[Traduction]

[...]

Les « quatre catégories » ne sont, toutefois, que des lignes directrices. Il n'est pas toujours facile de classer le différend dans l'une d'elles. Dans la décision clé Coca-Cola Bottling Ltd. v. U.F.C.W. (Boud) (1994), 44 L.A.C. (4th) 151 (Swan), l'arbitre a souligné que, bien que les catégories puissent être utiles, la tâche fondamentale consiste à déterminer l'intention réelle des parties. Avaient-elles prévu que l'employeur serait le principal responsable du paiement de prestations, qu'il choisisse ou non de réduire le risque en souscrivant une police d'assurance? Ou leur intention était-elle plutôt que l'employeur puisse s'acquitter pleinement de son obligation en souscrivant un type de régime qui serait administré par un organisme externe?

[...]

[76] Enfin, l'arbitre Goodfellow a conclu que les différends relatifs aux prestations sont susceptibles d'arbitrage quand l'employeur a un régime de SGS, comme l'illustre le passage suivant :

[Traduction]

[...]

Ce qui est beaucoup plus important, toutefois, c'est que, selon la façon dont la typologie en est arrivée à être comprise et appliquée dans le contexte des régimes de soins et de services, ce qui compte pour l'application éventuelle de la catégorie trois n'est pas seulement la présence d'un régime, mais la présence d'un régime d'assurance. Tel n'est pas le cas dans la présente situation. Le régime à indemnités hebdomadaires est « autoassuré ». L'entreprise a la responsabilité de verser les prestations. Elle ne paye pas de primes à un tiers pour « se décharger du risque ». Elle en assume l'intégralité. La Sun Life se contente d'administrer le Régime pour le compte de l'entreprise.

Sun Life communique cette information très clairement dans ses lettres aux employés qui, une fois de plus, sont libellées ainsi :

Il est important que vous sachiez que les prestations d'invalidité de courte durée de Georgia-Pacific Canada sont autoassurées. Cela signifie que Georgia-Pacific Canada est l'unique responsable juridique et financier des garanties offertes et finance les demandes. La Sun Life offre des services de gestion seulement (SGS), notamment pour le traitement des demandes de remboursement et la gestion des cas.

En d'autres termes, la Sun Life dit aux employés de ne pas s'adresser à elle si leur demande est rejetée. Toute contestation doit être présentée à l'entreprise. L'entreprise est l'unique responsable légale et financière des prestations.

L'absence d'un véritable régime d'assurance favorise le caractère arbitral : voir Bell Canada v. C.E.P., Local 27, supra, et Scotsburn Dairy Group and National Automobile Workers (CAW), (daté du 5 janvier 2008), non publiée (Christie), qui en fait mention. Les deux principaux arguments susmentionnés qui ont été formulés à l'encontre de la compétence y sont réfutés. L'employeur ne verse pas de primes à un tiers pour payer les prestations, il les paye lui-même. Et il n'y a pas lieu de craindre que l'entité qui administre le régime - la Sun Life - puisse être désignée partie à l'instance ou faire l'objet d'une ordonnance d'arbitrage. Ce n'est pas nécessaire, puisqu'il n'y a aucune raison de le faire : la Sun Life agit simplement comme agent de l'entreprise en remplissant ses obligations au titre de la convention collective.

[...]

[77] C'est en gardant à l'esprit ces deux contextes juridiques que j'examine les arguments de l'AFPC pour déterminer si ce différend peut être tranché au motif qu'il porte sur l'interprétation ou l'application de la convention collective.

3. Trois motifs du grief de principe déposé par l'AFPC contre l'ARC

[78] L'AFPC avance trois grands arguments pour expliquer que son grief de principe contre l'ARC porte sur la convention collective, même si celle-ci ne fait aucunement référence au RSSFP ou aux soins de santé.

a. Argument no 1 : le protocole d'entente de 2002 n'est pas pertinent dans le cas présent

[79] Premièrement, l'AFPC mentionne le protocole d'entente de 2002 et soutient qu'il ne constitue pas une entente visant à [traduction] « [...] exclure des politiques de la convention collective ni, en particulier, à exclure l'application de la clause relative aux droits de la direction ». Il s'agit d'une réponse à l'argument de l'ARC voulant que, selon le protocole d'entente de 2002, ce grief de principe n'entre pas dans le champ d'application de la convention collective.

[80] Avec respect, je juge que l'interprétation du protocole d'entente de 2002 n'est pas pertinente pour trancher cette question, car le RSSFP est exclu de sa portée d'application. Le protocole d'entente de 2002 a seulement eu pour effet de faire diversion lorsque l'ARC a présenté des arguments à ce sujet. Je ne m'y attarderai pas davantage.

b. Argument no 2 : l'ARC n'a pas exercé de pouvoir de gestion

[81] Deuxièmement, l'AFPC soutient que l'ARC a [traduction] « pris des mesures liées aux prestations » et a [traduction] « [...] exercé son pouvoir de gestion pour adopter le RSSFP au lieu [d'adopter son propre régime], ce qui en fait un participant officiel actif du Régime ». Je ne suis pas d'accord.

[82] La seule décision prise par l'ARC a été celle de ne pas exercer son pouvoir de créer un régime d'assurance exclusivement pour ses employés. Par la suite, chaque décision a été prise par le Conseil du Trésor, de la décision d'inclure l'ARC en tant qu'employeur participant à la sélection de la majorité des administrateurs de l'Administration en passant par la décision de remplacer l'Administrateur du Régime pour que ce soit la Canada Vie. Contrairement aux arguments de l'AFPC, l'ARC n'a pas adopté le RSSFP. C'est le Conseil du Trésor qui a décidé que les employés de l'ARC seraient couverts par le RSSFP.

[83] L'AFPC avance cet argument connexe :

[Traduction]

[...]

[...] *le Régime indique clairement que l'ARC demeure ultimement responsable du versement des prestations du Régime à ses employés, puisqu'elle finance le Régime pour eux et en a simplement délégué l'administration au Conseil du Trésor ainsi qu'au fournisseur de services administratifs désigné, soit la Canada Vie [...]*

[...]

[84] Une fois de plus, je ne suis pas d'accord. L'ARC n'est pas responsable du versement des prestations de soins de santé à ses employés; cette responsabilité revient au Conseil du Trésor. Celui-ci conçoit le régime, décide qui en bénéficie et finance toutes les prestations qui y sont prévues. La seule chose que l'ARC doit faire est de transférer des fonds de son budget de fonctionnement au budget de fonctionnement du Secrétariat du Conseil du Trésor pour compenser une partie des coûts du RSSFP.

[85] Pour désigner cette affaire selon la typologie de *Brown et Beatty*, le présent cas s'inscrit entièrement dans la catégorie 1 : le régime ou la politique n'est pas mentionné dans la convention collective. Il n'entre pas dans la catégorie 2, comme le suggère dans les faits l'AFPC.

[86] Dans ses arguments, l'AFPC mentionne trois cas qui sont pertinents à cet égard. Ces cas ne sont toutefois pas comparables, car ils impliquent une certaine action de la part de l'employeur, ce qui est différent du contexte du présent cas, où l'ARC n'a pris aucune mesure.

[87] Premièrement, l'AFPC cite *Dalhousie University v. Dalhousie Faculty Association* (2012), 220 LAC (4th) 317. En 1996, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a fusionné la Technical University of Nova Scotia (TUNS) et l'Université Dalhousie. Avant cette date, les employés de la TUNS étaient visés par la *Public Service Superannuation Act* de la province (S.N.S. 1996, ch. 24). En 1997, les employés ont eu la possibilité de choisir de continuer d'adhérer au régime de retraite de la fonction publique de la Nouvelle-Écosse ou d'adopter le régime de pension des employés de l'Université Dalhousie. La plupart d'entre eux ont décidé de garder le régime provincial. En 2000, la Nouvelle-Écosse a ajouté au régime provincial le régime de retraite supplémentaire des employés ou « SERP ». Elle a également donné aux employeurs la possibilité de se

retirer du SERP. L'Université Dalhousie s'est retirée du SERP en 2007 (première date à laquelle il était autorisé à le faire). Le syndicat a déposé un grief au motif que cette décision constituait un exercice déraisonnable des droits de la direction. L'arbitre a accueilli le grief en partie. En réponse à l'argument de l'employeur selon lequel le grief n'était pas arbitrable parce que l'employeur n'était pas responsable des conditions du régime de retraite, l'arbitre a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

[...]

14 [...] J'accepte l'argument de l'Université selon lequel toute modification du régime qui était totalement indépendante de sa volonté ne pouvait pas être visée par l'obligation énoncée à la clause 36.01, soit l'exercice de ses droits de direction « de façon juste et raisonnable, de bonne foi et sans discrimination, d'une manière compatible avec les dispositions de la présente convention collective ». Toutefois, dans le cas présent, la loi habilitante du SERP a donné à l'Université le droit de décider de se retirer de ce régime de retraite complémentaire. L'exercice de ce droit a eu une incidence sur une question relevant de la convention collective, à savoir le droit de certains membres de l'unité de négociation de prendre leur retraite selon les conditions énoncées dans le SERP. Il s'ensuit que la décision de l'Université de se retirer du SERP doit être prise d'une manière conforme aux dispositions de la clause 36.01 de la convention collective, puisque l'Université exerçait un droit de direction ayant une incidence sur les droits établis par la convention collective.

15. Toutefois, s'il y a violation de cette clause, je pense qu'elle doit être liée à la décision de l'Université elle-même plutôt qu'à un vice de procédure commis avant ou après la prise de la décision [...]

[...]

[88] En d'autres termes, la clause relative aux droits de la direction ne s'appliquait qu'à l'exercice des droits de direction par l'employeur. Dans le cas susmentionné, l'employeur n'a pas modifié les conditions du régime de retraite et aucun grief de principe n'aurait pu être déposé à ce sujet. Cependant, l'employeur a pris une décision qu'il lui était loisible de prendre au titre du régime de retraite établi en vertu d'une loi, et cette décision était soumise à la clause relative aux droits de la direction.

[89] J'arrive à la même conclusion dans le cas présent. Dans la convention collective, la clause relative aux droits de la direction ne s'applique pas parce que l'ARC n'a joué aucun rôle dans les décisions faisant l'objet de griefs.

[90] Deuxièmement, l'AFPC s'appuie sur la décision *GP Northwoods LP*. Dans cette affaire, longuement citée précédemment, l'arbitre a conclu que la convention collective était hybride et s'inscrivait dans les catégories 2 et 3 de la typologie de *Brown et Beatty* parce qu'elle comportait un véritable régime de SGS. Comme je l'ai déjà dit, le RSSFP est un régime de SGS pour le Conseil du Trésor, mais pas pour l'ARC.

[91] Enfin, l'AFPC s'appuie sur la décision *Wassef v. Sun Life Assurance Company of Canada*, 2016 CanLII 58939 (ON SCSM), rendue par la Cour des petites créances de l'Ontario. Le demandeur a été considéré comme un fonctionnaire fédéral, et la Cour n'a pas précisé s'il était employé par le Conseil du Trésor ou un employeur distinct. En substance, le demandeur affirmait avoir droit au remboursement de frais médicaux engagés sur quatre ans et s'élevant à 10 000 \$. Il a d'abord intenté une poursuite contre la Sun Life, puis a ajouté le Conseil du Trésor comme défendeur. La Cour a désigné le Procureur général du Canada comme défendeur approprié, à la place du Conseil du Trésor. Le Procureur général du Canada a fait valoir que la plainte aurait dû être déposée contre l'Administration. Le juge suppléant ayant présidé l'audience n'était pas d'accord et a déclaré ce qui suit (dans le passage invoqué par l'AFPC) :

[Traduction]

[...]

[37] À mon avis, l'ajout de l'Administration et de l'Administrateur du Régime de soins de santé de la fonction publique n'est pas nécessaire. D'après mon analyse, la relation contractuelle est entre le demandeur et le gouvernement du Canada. Selon moi, si le gouvernement du Canada peut déterminer la manière dont il s'acquittera de ses obligations légales, il ne peut pas se soustraire à sa responsabilité, si tant est qu'elle existe, en déléguant ses tâches à une tierce partie [...]

[...]

[92] La conclusion du juge suppléant selon laquelle [traduction] « [...] la relation contractuelle est entre le demandeur et le gouvernement du Canada » est la clé de sa décision. Cette conclusion ne s'applique pas dans le cas présent.

[93] Selon les principes du droit constitutionnel, il n'y a qu'un seul « employeur », et c'est Sa Majesté le Roi du chef du Canada, communément appelée « la Couronne ». Toutefois, la Couronne n'exerce pas personnellement ses fonctions d'employeur. Au contraire, elle en délègue l'exercice. La *LGFP* précise à qui la Couronne a délégué ces fonctions, à savoir au Conseil du Trésor pour les personnes employées dans les

organisations énumérées aux annexes I et IV, et aux organismes distincts, par exemple l'ARC, pour les organisations énumérées à l'annexe V. Voir *Gingras c. Canada (C.A.)*, [1994] 2 C.F. 734 (C.A.), aux pages 753 et 754.

[94] Par conséquent, d'une certaine façon, un fonctionnaire individuel a une relation contractuelle avec la Couronne. Toutefois, la relation d'un agent négociateur avec la Couronne est définie par la loi, et non par la common law. Sa convention collective est conclue avec l'« employeur », conformément à la définition du terme « convention collective » figurant à l'article 2(1) de la *LRTSPF*. La *LRTSPF* définit également le terme « employeur » et indique qu'il s'agit de Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor, dans le cas d'un ministère ou d'un autre secteur figurant aux annexes I et IV de la *LGFP*, ou par un organisme distinct figurant à l'annexe V (dans le présent cas, l'ARC).

[95] Le juge suppléant dans l'affaire *Wassef* a poursuivi en déclarant que [traduction] « [...] le gouvernement du Canada [...] ne peut pas se soustraire à sa responsabilité, si tant est qu'elle existe, en déléguant ses tâches à une tierce partie ». Une fois de plus, cette proposition est vraie, mais elle a ses limites quand il est question d'une convention collective. L'ARC n'est pas tenue par la loi de fournir un régime de soins de santé à ses employés. De plus, comme il est question d'un grief de principe, il doit porter sur la responsabilité de l'ARC en vertu de sa convention collective avec l'AFPC. Ainsi, la proposition dans l'affaire *Wassef* n'est pas pertinente dans le cas présent.

[96] Pour ces motifs, j'ai conclu que l'ARC n'a pas exercé de pouvoir ou d'autorité en ce qui a trait au régime de soins de santé.

[97] Il ne peut donc pas y avoir de violation des clauses de la convention collective relatives aux droits de la direction ou à la consultation mixte. Toute allégation de manquement à la clause relative aux droits de la direction repose sur l'exercice par l'employeur d'un droit de la direction, droit que l'ARC n'a pas exercé.

[98] De même, la clause relative à la consultation mixte stipule que son objectif est de « permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel ». Étant donné que l'ARC ne joue aucun rôle dans la prestation des avantages collectifs à ses employés, il ne peut pas s'agir d'un sujet d'intérêt « mutuel » entre l'AFPC et l'ARC, ce qui signifie que le grief, à première vue, ne peut se rapporter à la clause relative à la consultation mixte. J'ai pris connaissance de l'argument de l'AFPC selon lequel l'ARC

n'a pas [traduction] « [...] présenté d'objection à l'allégation de violation » de cette clause. Je ne suis pas d'accord. Interprétés dans leur contexte, les arguments de l'ARC portent sur les trois fondements du grief, soit les droits de la direction, la consultation mixte et l'élimination de la discrimination.

c. Argument no 3 : il y a cause défendable de violation de la clause sur l'élimination de la discrimination

[99] Enfin, l'AFPC soutient [traduction] « qu'il a été confirmé clairement par des décisions arbitrales de longue date qu'un régime d'assurance établi entièrement en vertu de l'exercice des droits de la direction est tout de même assujéti aux exigences de la convention collective selon lesquelles il ne doit pas être discriminatoire ».

[100] Comme je l'ai expliqué précédemment, le RSSFP n'a pas été établi par suite de l'exercice de droits de la direction par l'ARC. Les cas invoqués par l'AFPC portent tous sur des mesures prises par l'employeur concernant un élément qui ne figurait pas dans la convention collective. En particulier, l'AFPC mentionne trois cas des années 1990 qui portent sur des avantages pour les employés ayant un partenaire de même sexe, à savoir : *Chrysler Canada Ltd. v. C.A.W.* (1996), 57 L.A.C. (4th) 81 (« *Chrysler* »); *Canadian Broadcasting Corporation v. Canadian Media Guild*, Local 213 (1995); 45 L.A.C. (4th) 353 (« *CBC* »), *C.T.E.A. v. Bell Canada* (1994), 43 L.A.C. (4th) 172. L'affaire *Chrysler* concernait un régime de retraite d'entreprise qui n'était pas prévu dans la convention collective. L'affaire *CBC* concernait des régimes de soins de santé, de soins dentaires et de prestations d'assurance-vie fournis par l'employeur. L'affaire *Bell Canada* concernait une politique organisationnelle selon laquelle les partenaires de même sexe étaient exclus de tous les régimes d'avantages de l'entreprise, y compris les régimes de pension et de soins de santé.

[101] Dans les trois cas, les arbitres ont conclu que la clause sur l'élimination de la discrimination dans les conventions collectives leur donnait la compétence de statuer sur l'exclusion des couples de même sexe des régimes d'avantages sociaux, et ce, même si les conditions des régimes n'étaient pas énoncées dans la convention collective. La décision de l'arbitre MacDowell dans l'affaire *Bell Canada* est probablement celle des trois qui est formulée dans le style le plus direct. Elle énonce ce qui suit :

[Traduction]

[...]

29 À première vue, l'article 2 est un engagement libre et réciproque entre le syndicat et l'employeur, qui acceptent de ne pas « menacer ou intimider des employés ni de faire preuve de discrimination illicite » à leur égard pour les motifs énoncés. La clause ne précise pas le contexte ou les moyens par lesquels la menace, l'intimidation ou la discrimination pourraient se produire. C'est une simple interdiction de certains comportements de la part de l'une et l'autre des parties. Il n'y a rien dans le libellé de l'article 2 qui justifie de limiter cet engagement réciproque à l'administration de la convention collective ou aux sujets qui y sont expressément traités. Ce que les parties ont fait à l'article 2.02, c'est de faire de la protection contre la discrimination illicite une condition d'emploi négociée et générale. Les parties ont convenu mutuellement qu'aucune d'elles n'exercera de discrimination illicite.

30 L'article 2.02 ne commence pas par un préambule restrictif, comme « lors de l'administration de la présente convention collective » ou « lors de l'exercice des droits prévus par la présente convention collective », qui aurait pu facilement être ajouté si les parties à la négociation avaient voulu limiter leurs obligations. (Il est à noter que cette dernière expression apparaît, dans un autre but, plus loin dans la clause). À mon avis, une telle restriction ne serait pas conforme à l'objet et à l'essentiel du libellé, soit d'interdire la discrimination, sous toutes ses formes, par l'une ou l'autre des parties. Par exemple : l'entreprise pourrait-elle exclure les employés noirs des aires de repas et néanmoins échapper à un examen minutieux au titre de l'article 2.02 au motif que les aires de repas ne sont pas expressément visées par la convention collective? Je ne le crois pas. De plus, l'inclusion de l'Association à l'article 2.02 renforce cette portée générale. Les activités institutionnelles et les activités de représentation du syndicat ne se limitent pas aux conditions particulières qui sont négociées de temps à autre, mais s'étendent au processus de négociation lui-même et aux diverses façons dont l'employé peut interagir avec l'agent négociateur. Le syndicat s'engage à ce que ces interactions ne soient pas entachées de discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs prohibés. Il s'agit d'un engagement général qui ne se limite pas aux seuls éléments mentionnés dans la convention collective.

[...]

59 La direction n'est pas tenue d'exercer ses droits d'une manière particulière, ni même de les exercer du tout. Mais, si elle le fait, ses actions doivent être conformes à la convention collective qui comprend un engagement à traiter les employés d'une manière qui n'entraîne aucune discrimination illicite. Ainsi, l'entreprise peut n'avoir aucune obligation de fournir un ensemble particulier d'avantages, d'occasions d'emploi, de privilèges ou d'avantages accessoires à ses employés. Ce sont là des initiatives de gestion qui sont la prérogative de l'entreprise. Mais, si l'entreprise fournit bel

et bien des avantages à ses employés, elle doit le faire d'une manière légale et non discriminatoire. Pour prendre un exemple moins controversé que celui qui est soulevé dans le présent grief : la direction n'a pas l'obligation de fournir un stationnement gratuit à ses employés, mais, si elle décide de le faire, elle ne peut pas l'offrir uniquement aux employés blancs sans contrevenir à l'article 2.02. De même, si l'entreprise offre un avantage à des employés, elle ne peut pas, ce faisant, faire preuve de discrimination illicite. À mon avis, il importe peu que l'avantage en question ne figure pas dans la convention collective. C'est la discrimination illicite qui est prohibée, non pas les moyens pris pour ce faire ni les manières dont elle se manifeste.

[...]

[102] Dans ces trois cas, l'employeur a fourni un avantage à ses employés. Cet avantage n'était pas prévu dans la convention collective. Néanmoins, l'employeur ne pouvait pas faire preuve de discrimination illicite dans la façon de l'offrir.

[103] Le présent cas est différent. L'ARC ne fournit pas directement ou indirectement de prestations d'un régime de soins de santé à ses employés.

[104] J'ai tout de même conclu que l'AFPC a présenté une cause défendable de violation de la clause sur l'élimination de la discrimination dans la convention collective.

[105] Voici la clause en question :

[...]

...

19.01 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 ou expression de genre, sa situation familiale, son état matrimonial, ses caractéristiques génétiques, son incapacité, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci ou une condamnation

19.01 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, genetic characteristics, disability, membership or activity in the Alliance or a conviction for which a pardon has been granted.

*pour laquelle l'employé-e a été
gracié.*

[...]

...

[Je mets en évidence]

[106] Le passage « discrimination [...] à l'égard d'un employé-e » a un sens très large. À ma connaissance, la Commission n'a pas encore eu à se prononcer sur la portée d'une telle clause dans un cas ressemblant à celui-ci.

[107] Cependant, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C. 1985, ch. H-6) précise que constitue un acte discriminatoire le fait de « [...] défavoriser [un individu] en cours d'emploi » (article 7b)), ainsi que de harceler un individu « en matière d'emploi » (article 14(1)c)). Il n'est pas nécessaire que la partie défenderesse dans une plainte relative aux droits de la personne soit l'employeur du plaignant ou que les actes se soient produits sur le lieu de travail, seulement qu'il y ait « existence d'un lien suffisant avec le contexte d'emploi » (*Nielsen c. Nee Tahi Buhn Indian Band*, 2019 TCDP 50, au par. 119).

[108] La Cour suprême du Canada a également statué que l'expression « relativement à [l']emploi » signifie seulement que la discrimination en cause « doit de quelque manière être **reliée** au contexte de l'emploi » [je mets en évidence] (voir *British Columbia Human Rights Tribunal c. Schrenk*, 2017 CSC 62, au par. 37), et que la différence entre l'expression anglaise « in respect of employment » et l'expression « dans le cadre de son emploi » n'a pas d'importance (voir *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1252, à la p. 1293). À la lumière de ces cas, il est au moins possible de soutenir que l'expression « discrimination [...] à l'égard d'un employé-e » figurant dans la clause sur l'élimination de la discrimination est suffisamment proche du libellé de ces lois sur les droits de la personne pour que la Commission applique le critère de « l'existence d'un lien suffisant ».

[109] L'ARC n'a pas choisi la Canada Vie comme Administrateur du Régime et elle n'est pas responsable du RSSFP. Cependant, il est possible de faire valoir que la discrimination liée à l'administration du RSSFP a un lien suffisant avec l'emploi pour être prise en compte au sens de la clause sur l'élimination de la discrimination dans la convention collective. À tout le moins, c'est une question qui nécessite la présentation d'éléments de preuves pour pouvoir être tranchée.

[110] Pour faire une analogie, quand un employé d'un magasin est harcelé par un client, l'employeur n'est pas tenu responsable des remarques du client, mais il est responsable de la manière dont il réagit au comportement discriminatoire du client. Voir, par exemple, *Mohammed v. Mariposa Stores Ltd.*, 1990 CanLII 12519 (BC HRT), au par. 30. Je reconnais qu'il ne s'agit pas d'une analogie particulièrement étroite. Toutefois, elle explique, dans une certaine mesure, pourquoi l'AFPC a présenté une cause défendable. Il n'existe aucune cause défendable dans laquelle l'ARC serait responsable de la mauvaise administration du RSSFP qui est reprochée dans la présente affaire. Toutefois, il est possible de faire valoir que l'ARC est responsable des mesures qu'elle a prises après avoir pris connaissance des allégations de mauvaise administration du régime et de discrimination dans ce contexte, car, si elle est prouvée, toute discrimination relative à la prestation d'un régime de soins de santé peut avoir un lien suffisant avec le contexte de l'emploi pour que la clause sur l'élimination de la discrimination entre en jeu.

IV. Conclusion

[111] En conclusion :

- 1) les deux griefs de principe sont des griefs continus qui n'ont pas été déposés en dehors du délai de prescription de 25 jours;
- 2) l'essence des deux griefs de principe ne s'inscrit pas dans la procédure d'appel spéciale applicable au traitement du rejet d'une demande de règlement au titre du RSSFP;
- 3) il est prématuré de décider si les griefs de principe violent le principe de *Burchill*, démontrent un lien suffisant avec les motifs de discrimination illicite ou concernent l'unité de négociation de façon générale;
- 4) pour ce qui est du grief de principe contre l'ARC, il n'a pas été démontré qu'il existe une cause défendable de violation des clauses 6.01 (responsabilités de la direction) ou 21 (consultation mixte) de la convention collective de l'ARC;
- 5) quant au grief de principe contre l'ARC, une cause défendable de violation de la clause 19.01 (élimination de la discrimination) de la convention collective de l'ARC a été établie.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante.)

V. Ordonnance

[113] La requête préliminaire du Conseil du Trésor visant le rejet du grief de principe déposé contre lui est rejetée.

[114] La requête préliminaire de l'ARC visant le rejet du grief de principe déposé contre elle est accueillie en partie, et je rejette le grief portant sur les clauses 6.01 (responsabilités de la direction) et 21 (consultation mixte) de la convention collective de l'ARC. La requête préliminaire visant la clause 19.01 (élimination de la discrimination) est rejetée; cette partie du grief sera maintenue.

[115] Les audiences pour ces deux griefs de principe seront inscrites au calendrier en temps voulu.

Le 17 décembre 2025.

Traduction de la CRTESPF

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