



Conseil canadien
des relations industrielles

Canada Industrial
Relations Board

Encourager des milieux de travail justes et productifs



Rapport annuel
2023 | 2024

Canada 

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le ministre responsable pour le Conseil canadien des relations industrielles, 2024

N° de cat. : LR1F-PDF
ISSN : 2369-9248

Ce document est disponible sur le site Web du Conseil canadien des relations industrielles au <http://www.ccri-cirb.gc.ca>.

Ce document est disponible en média substitut sur demande.



Table des matières

▶ 2 Mot de la présidente

▶ **3 Section 1**

4 Rendement du Conseil

4 Volume d'affaires

6 Principaux types de demandes et de plaintes reçues dans le cadre des parties I, II et III du Code

8 Affaires tranchées en 2023-2024

9 Délais de traitement

10 Audiences

10 Demandes de contrôle judiciaire

▶ **11 Section 2**

12 À propos du Conseil

12 Secteurs relevant de la compétence du Conseil

13 *Loi sur le statut de l'artiste*

13 *Loi sur le Programme de protection des salariés*

▶ **15 Section 3**

16 Composition du Conseil

17 Section 4

18 Décisions clés

Mot de la présidente

Je suis heureuse de faire part des réalisations du Conseil canadien des relations industrielles (le CCRI ou le Conseil) pour l'exercice financier 2023-2024.

Depuis 2019, le Conseil a traité un large éventail de questions liées au travail et à l'emploi dans le secteur fédéral. Il a notamment réglé des conflits de travail complexes entre des syndicats et des employeurs sous réglementation fédérale, traité des plaintes déposées par des employés au sujet de représailles ou de congédiements injustes et examiné des appels liés à des sommes dues pour salaire impayé et à des questions de santé et de sécurité.

L'objectif principal du Conseil est d'offrir un soutien spécialisé pour résoudre ces questions équitablement et efficacement. Il ne se contente pas de rendre des décisions, il aide également les parties à régler leurs différends à l'amiable. En fait, de nombreuses affaires portées devant le Conseil sont résolues grâce à ces efforts. Par exemple, au cours de l'exercice 2023-2024 :

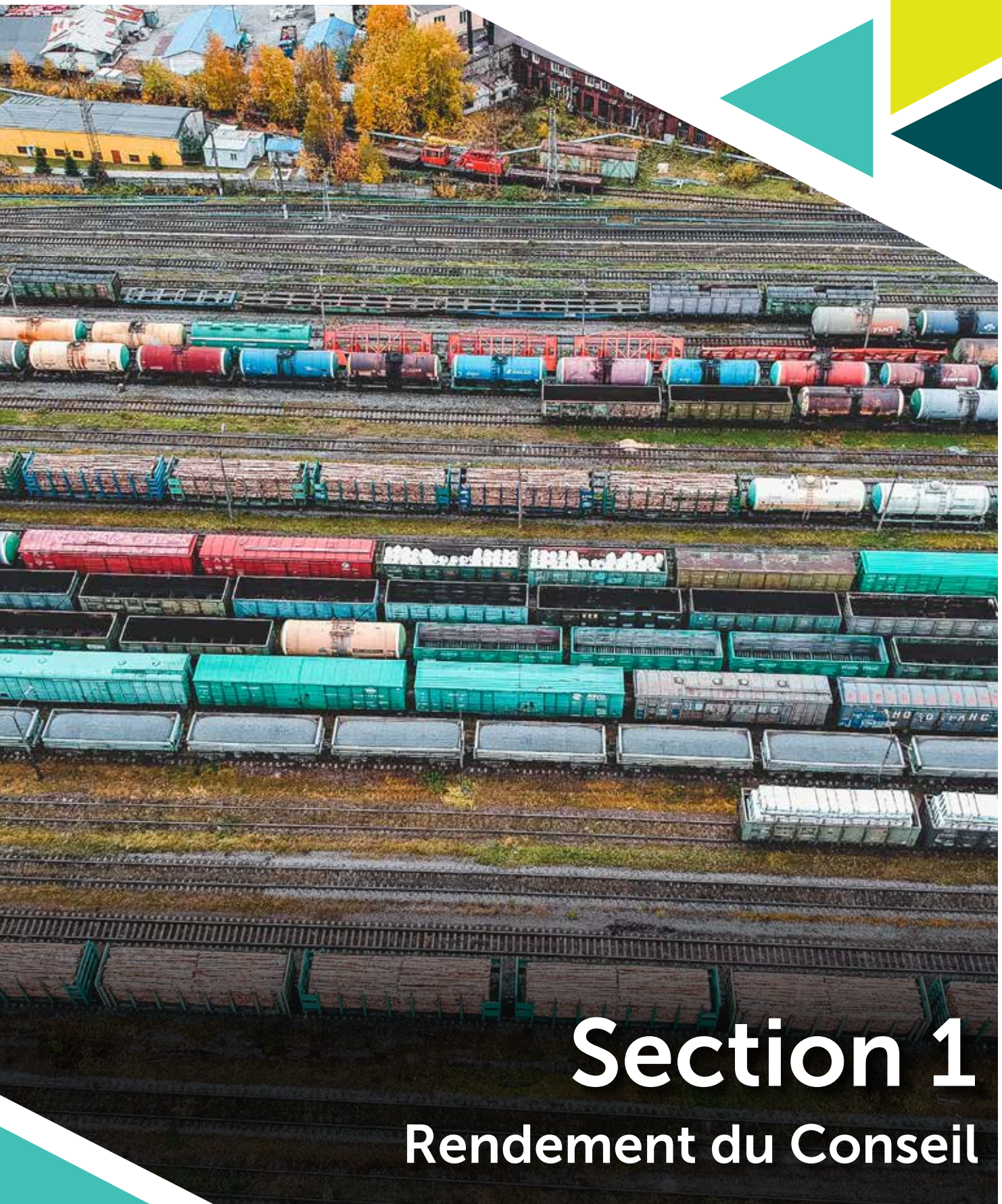
- 78 % des plaintes de congédiement injuste ont été réglées durant la médiation; et
- 88 % des plaintes de pratique déloyale de travail (à l'exclusion des plaintes de manquement au devoir de représentation juste) ont été réglées sans que le Conseil ait eu à rendre de décision.

Au cours du dernier exercice, le nombre total de dossiers déposés devant le Conseil s'est stabilisé, mais la proportion qui relevait de la partie I du *Code canadien du travail* (le *Code*) a augmenté et représente pour plus de la moitié du volume d'affaires traitées. Ces types de dossiers sont généralement plus complexes et exigent une intervention plus immédiate de la part du Conseil.

Le présent rapport donne un aperçu de la charge de travail du Conseil et des résultats qu'il a obtenus au cours du dernier exercice. J'espère que les renseignements qu'il contient vous aideront à comprendre l'importance du travail du Conseil.



Ginette Brazeau,
Présidente,
Conseil canadien des
relations industrielles



Section 1

Rendement du Conseil

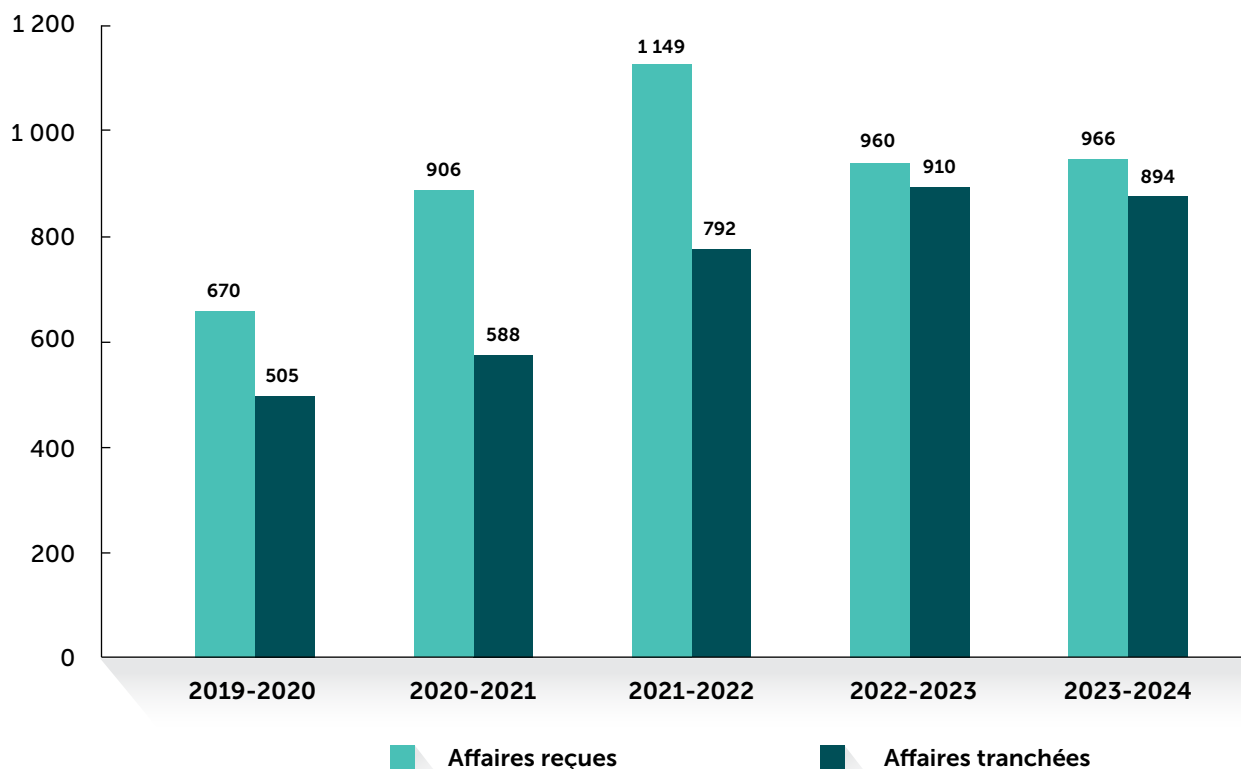
Section 1 – Rendement du Conseil

Volume d'affaires

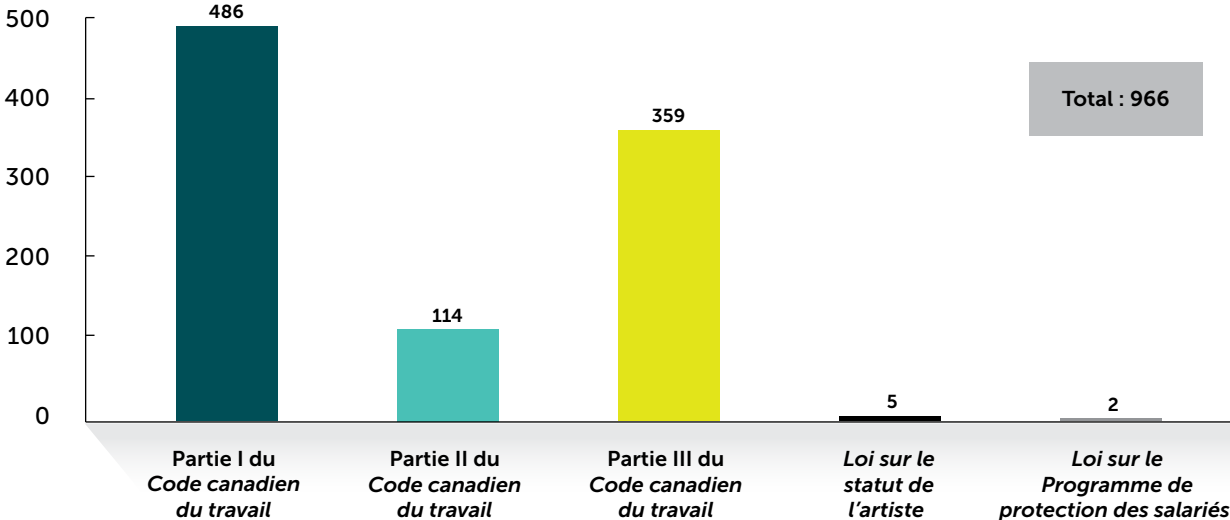
En 2023-2024, le Conseil a statué sur un nombre d'affaires légèrement inférieur à celui de l'exercice précédent, mais il s'agit tout de même d'une augmentation considérable par rapport aux exercices antérieurs. Le nombre de nouvelles affaires a été sensiblement le même qu'à l'exercice précédent, ce qui témoigne d'une stabilisation de la charge de travail du Conseil depuis l'élargissement de ses responsabilités en 2019.

Le nombre de dossiers déposés devant le Conseil sous le régime de la partie I du Code a augmenté pour le deuxième exercice consécutif et constitue désormais plus de la moitié des nouvelles affaires reçues. Au total, le Conseil a reçu 966 demandes et plaintes, et de ce nombre, 486 (plus de 50 %) relèvent de la partie I, 12 % de la partie II et 37 % de la partie III.

Graphique 1 – Volume d'affaires par exercice

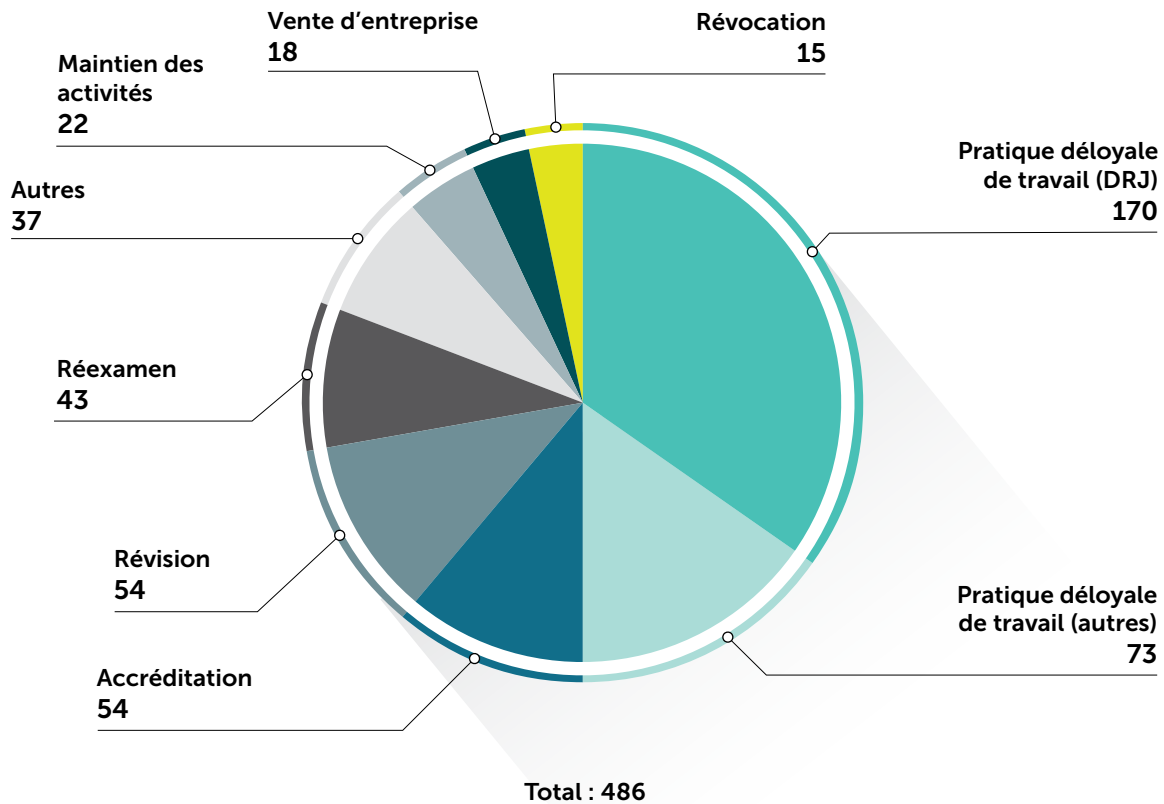


Graphique 2 – Affaires reçues par loi



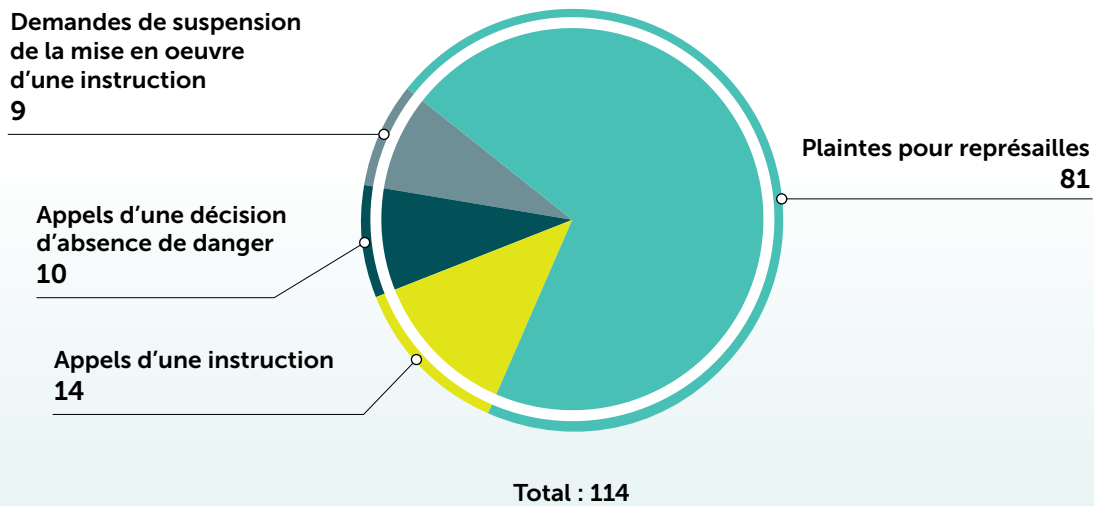
Principaux types de demandes et de plaintes reçues dans le cadre des parties I, II et III du Code

Graphique 3 – Types d'affaires fondées sur la partie I (Relations du travail)



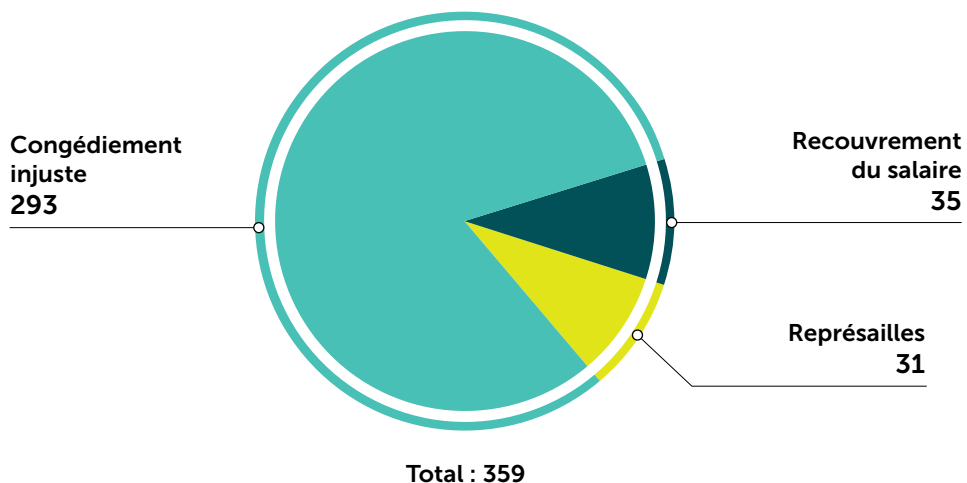
Les plaintes de manquement au devoir de représentation juste (DRJ) constituent la majeure partie des affaires reçues sous le régime de la partie I du Code. En plus de proposer aux parties diverses méthodes de règlement des différends dans ces affaires, le Conseil en tranche environ deux tiers grâce à une évaluation préliminaire des plaintes (soit par le biais d'une analyse de l'existence d'une preuve suffisante à première vue, soit par le biais d'une analyse du respect des délais). Ce processus permet au Conseil de faire un triage des plaintes de manquement au DRJ qu'il reçoit et d'y donner suite le plus efficacement possible.

**Graphique 4 – Types d'affaires fondées sur la partie II
(Santé et sécurité au travail)**



Les plaintes pour représailles en matière de santé et de sécurité sont le type d'affaires le plus courant portées devant le Conseil sous le régime de la partie II du *Code*.

**Graphique 5 – Types d'affaires fondées sur la partie III
(Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés)**



Les plaintes de congédiement injuste forment la plus grande partie des affaires dont le Conseil est saisi au titre de la partie III du *Code*. Le Conseil a aidé les parties à régler 229 affaires de ce type au cours de l'exercice.

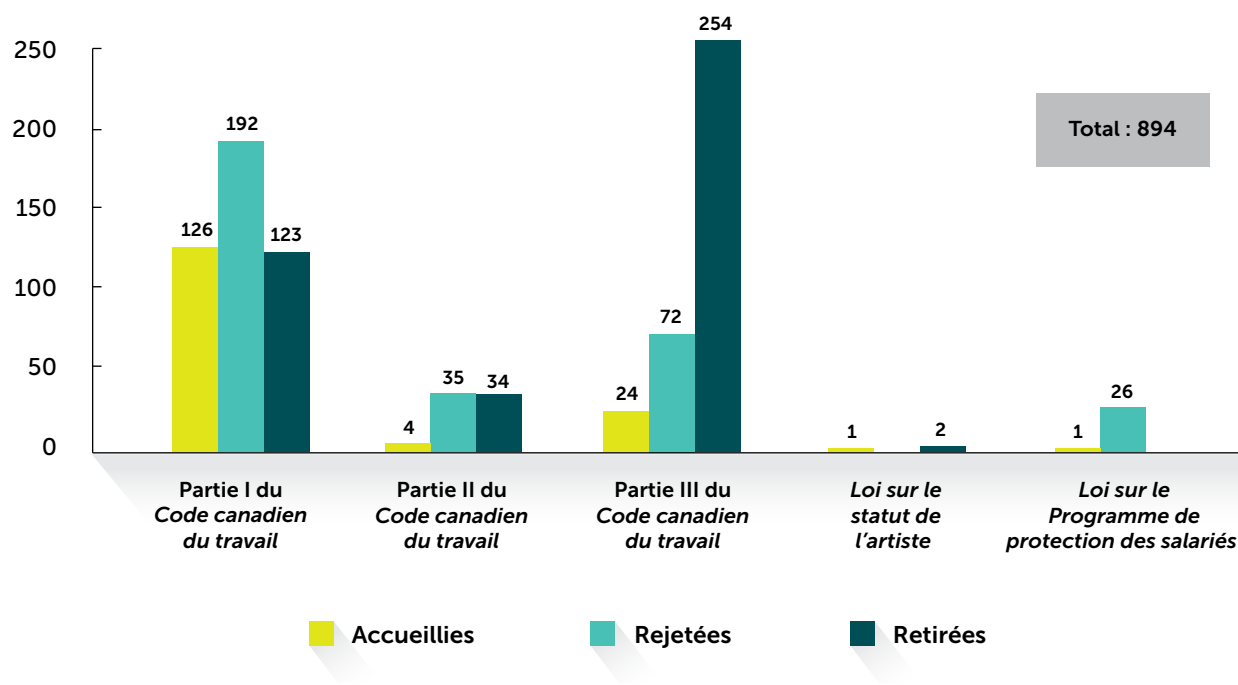
Affaires tranchées en 2023-2024

Sous le régime de la partie I du *Code*, 88 % des plaintes de pratique déloyale de travail (à l'exclusion des plaintes de manquement au DRJ) ont abouti à un règlement. Cette statistique ne tient pas compte des plaintes de manquement au DRJ, car la grande majorité d'entre elles sont rejetées à l'issue d'une évaluation préliminaire.

Si les affaires relevant de la partie II peuvent sembler peu propices aux règlements par voie de médiation, le Conseil a joué un rôle clé en aidant les parties à parvenir à un règlement dans 47 % de ces affaires.

Le Conseil a réglé 78 % des plaintes de congédiement injuste, dont un peu plus de la moitié ont été réglées avant qu'elles ne soient confiées à un arbitre.

Graphique 6 – Affaires tranchées par loi et par résultat

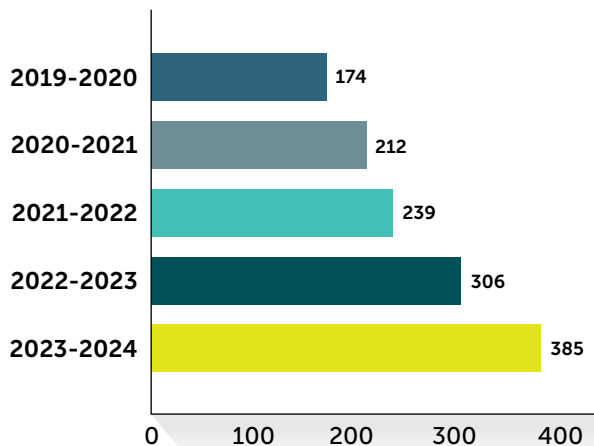


Délais de traitement

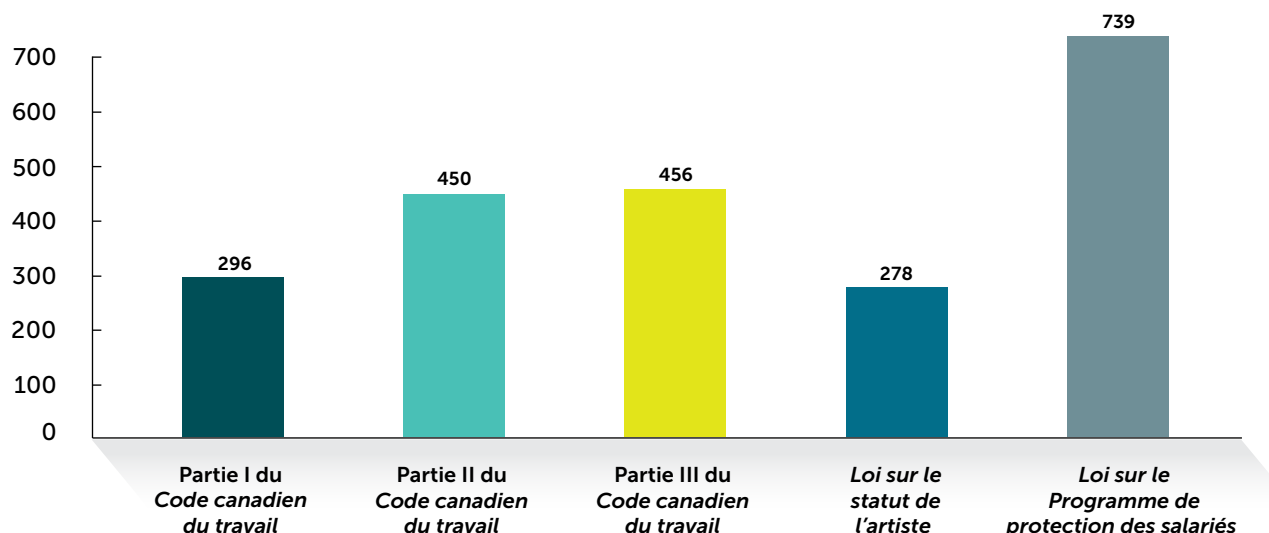
Le délai de traitement comprend toutes les étapes du traitement d'une affaire, comme l'obtention des observations écrites des parties, la proposition de séances de médiation, la tenue d'une audience, s'il y a lieu, et la transmission d'une décision écrite. Au cours de l'exercice 2023-2024, les dossiers du Conseil ont été traités, en moyenne, dans un délai de 385 jours. Il s'agit d'une augmentation de 26 % par rapport à l'exercice précédent qui s'explique par le fait que le Conseil continuait à s'adapter à son nouveau mandat élargi.

Le délai de traitement est plus important dans les affaires qui seraient normalement confiées à des arbitres externes (c'est-à-dire les affaires relevant des parties II et III du *Code* et les affaires relevant de la *Loi sur le Programme de protection des salariés*). Les délais de traitement plus longs s'expliquent par l'augmentation du nombre de conflits de travail relevant de la partie I du *Code*, qui nécessitaient une intervention plus immédiate du Conseil, ainsi que par les contraintes budgétaires qui ont limité la capacité de ce dernier à confier des affaires à des arbitres externes.

Graphique 7 –
Délai moyen de traitement (en jours)



Graphique 8 – Délai moyen de traitement (en jours) par loi



Audiences

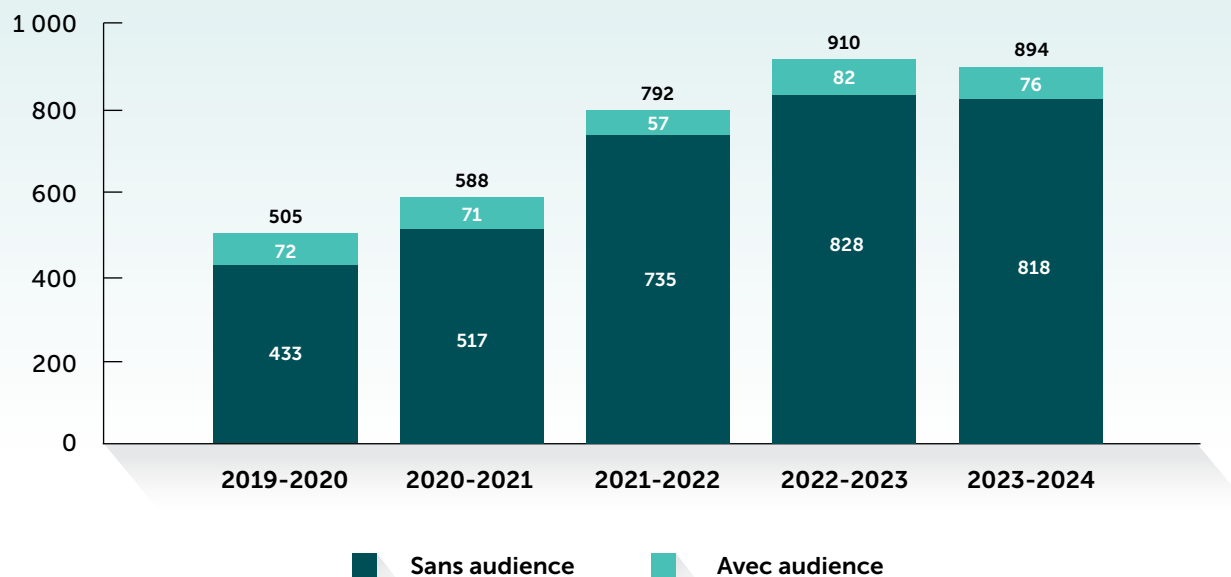
Un banc peut statuer sur une affaire sans tenir d'audience, en s'appuyant sur la preuve écrite et sur les documents au dossier, comme les rapports d'enquête et les observations présentés par écrit. En 2023-2024, la plupart des affaires (plus de 91 %) ont été réglées sans audience. Au total, une audience a eu lieu dans 76 affaires, et elle s'est déroulée virtuellement dans 80 % de celles-ci.

Au cours de l'exercice 2023-2024, 16 demandes de contrôle judiciaire de décisions du Conseil ont été présentées à la Cour d'appel fédérale. Cinq de ces demandes ont été rejetées, une a été retirée et les dix autres suivaient leur cours. En outre, toutes les demandes non réglées des exercices précédents ont été rejetées. Par conséquent, 100 % des décisions du Conseil qui ont fait l'objet d'un contrôle judiciaire en 2023-2024 ont été confirmées.

Demandes de contrôle judiciaire

Un autre signe du rendement du Conseil, ainsi que de la qualité et de la justesse de ses décisions, est le nombre de demandes de contrôle judiciaire de décisions du Conseil et le pourcentage de décisions confirmées après ces contrôles. Le Conseil continue de maintenir un rendement très satisfaisant.

Graphique 9 – Affaires tranchées





Section 2

À propos du Conseil

Section 2 – À propos du Conseil

Le CCRI est un tribunal quasi judiciaire indépendant et représentatif. Il a pour mandat de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail harmonieuses dans les secteurs d'activités relevant de la compétence fédérale. Il veille également à ce que les milieux de travail fédéraux respectent les lois sur la santé et la sécurité et les normes d'emploi minimales.

Le CCRI est chargé d'interpréter et d'appliquer la partie I (Relations du travail) et certaines dispositions de la partie II (Santé et sécurité au travail), de la partie III (Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés) et de la partie IV (Sanctions administratives pécuniaires) du *Code*.

Le CCRI est également chargé d'interpréter et d'appliquer la partie II (Relations professionnelles) de la *Loi sur le statut de l'artiste* et de trancher les appels interjetés en vertu de la *Loi sur le Programme de protection des salariés*.

Secteurs relevant de la compétence du Conseil

Le CCRI, qui exerce ses pouvoirs dans l'ensemble des provinces et territoires, régit les relations du travail des entreprises fédérales. Ces dernières font habituellement partie des secteurs suivants :

- la radiodiffusion (radio et télévision)
- les banques à charte
- les services postaux
- les aéroports et le transport aérien
- le transport maritime et la navigation
- les canaux, pipelines, tunnels et ponts (interprovinciaux)

- les entreprises de transport ferroviaire et routier interprovinciales et internationales
- les télécommunications
- la manutention du grain et l'extraction et le traitement de l'uranium
- la plupart des activités des secteurs public et privé au Yukon, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest
- certaines activités des Premières Nations
- les sociétés d'État fédérales (par exemple, les musées nationaux)

Cette vaste compétence englobe des entreprises dont les activités ont une incidence importante pour l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes d'un océan à l'autre sur les plans économique, social et culturel.

La diversité, la portée géographique et l'importance nationale des activités menées dans le secteur privé de compétence fédérale contribuent au caractère unique de la compétence exercée par le gouvernement fédéral et du rôle du Conseil.

En plus des secteurs listés à la page précédente, le Conseil a également compétence sur la fonction publique fédérale pour statuer sur les appels de certaines décisions et instructions rendues par le chef de la conformité et de l'application d'Emploi et Développement social Canada (le chef). Plus précisément, lorsque le chef rend une décision concernant un refus d'effectuer un travail dangereux ou donne une instruction en vertu des lois en matière de santé et sécurité, la décision ou l'instruction peut faire l'objet d'un appel devant le Conseil.

Loi sur le statut de l'artiste

Le Conseil est également responsable de l'interprétation et de l'application de la partie II (Relations professionnelles) de la *Loi sur le statut de l'artiste*, laquelle s'applique non seulement aux radiodiffuseurs et aux sociétés d'État, mais également à des ministères et organismes fédéraux.

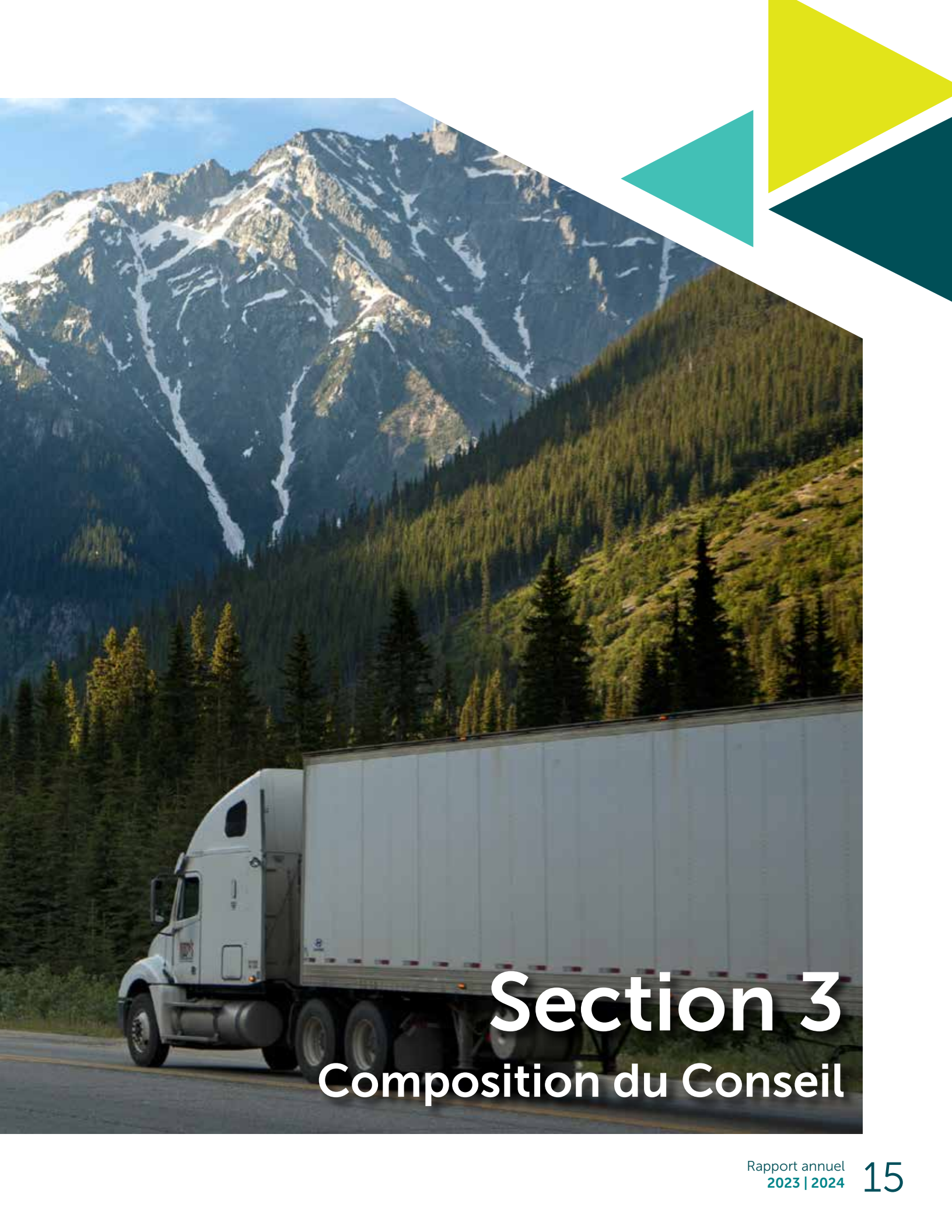
Loi sur le Programme de protection des salariés

Le Programme de protection des salariés prévoit le versement de salaires admissibles dus aux employés dont l'employeur est insolvable. Service Canada traite les demandes présentées en vertu de ce programme.

Le Conseil est chargé de statuer sur toutes les demandes d'appel visant des décisions définitives prises par le ministre du Travail (ou le délégué) sous le régime de la *Loi sur le Programme de protection des salariés*, peu importe si l'ancien employeur relevait de la compétence fédérale ou d'une compétence provinciale en ce qui concerne les questions relatives au travail et à l'emploi.







Section 3

Composition du Conseil

Section 3 – Composition du Conseil

Le *Code* prévoit que le Conseil doit être composé :

- d'un président neutre, nommé à temps plein
- d'au moins deux vice-présidents neutres, nommés à temps plein
- d'un maximum de six autres membres nommés à temps plein, représentant à nombre égal les employeurs et les employés

Des vice-présidents et des membres à temps partiel peuvent également être nommés pour siéger au CCRI. Le président et les vice-présidents du CCRI doivent avoir une expérience et des compétences dans le domaine des relations industrielles.

Le *Code* permet aux membres dont le mandat est arrivé à échéance de mener à terme les tâches qui leur ont été confiées pendant leur mandat actif (paragraphe 12(2)).

Le président peut également nommer des arbitres externes pour statuer sur des affaires relevant de la partie II, III ou IV du *Code*, selon les ressources disponibles.

Visitez le [site Web](#) du Conseil pour consulter la liste des membres actuels et connaître leurs qualifications. Vous y trouverez également la liste des arbitres externes qualifiés.



Section 4

Décisions clés

Section 4 – Décisions clés

Seaspan ULC, 2023 CCRI 1094

**Principales questions en litige :
Grève illégale – Refus de franchir le piquet de grève – Compréhension commune – Valeurs consacrées par la *Charte* – Préservation de la stabilité des relations du travail et de la prévisibilité des arrêts de travail**

Dans le cadre de deux demandes présentées par l'employeur en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle le syndicat et ses membres se livraient à une grève illégale en refusant de franchir un piquet de grève mis en place par des membres de la *Guilde de la marine marchande du Canada* (la *Guilde*), le Conseil devait déterminer si le refus des membres du syndicat de franchir les piquets de grève de la *Guilde* constituait une grève au sens du *Code*. Ces deux demandes concernaient deux groupes d'employés : les exploitants de barge et les exploitants de remorqueur.

La jurisprudence du Conseil concernant les refus de franchir des piquets de grève est constante. Le refus de franchir un piquet de grève par des employés qui ne sont pas eux-mêmes en position de grève légale constitue une grève illégale au sens du *Code*, et ce, même si la convention collective comprend une clause permettant aux employés de refuser de franchir les piquets de grève.

En l'espèce, il n'a pas été demandé aux employés d'effectuer des heures supplémentaires. On leur a demandé de se présenter au travail pendant leurs heures normales de travail pour effectuer certaines tâches liées, pour les exploitants de barge, à la formation et au nettoyage et, pour les exploitants de remorqueur, au travail d'inventaire. Ces employés auraient effectué ces tâches dans le cadre de leurs fonctions habituelles s'il n'y avait pas eu de piquet de grève légal. L'employeur demandait aux

employés de se rendre au travail à des fins de formation, de nettoyage et d'inventaire, ce que ces employés effectuaient parfois à bord des barges et des remorqueurs. Comme les barges et les remorqueurs ne fonctionnaient pas, on a demandé aux employés d'effectuer ces tâches sur le site de l'employeur. Ce dernier a expliqué que ce travail lui aurait permis de reprendre immédiatement ses activités une fois la grève de la *Guilde* terminée. Dans ces circonstances, le refus d'effectuer ce travail n'était pas un moyen valable d'en contester l'attribution, ce qui a donné lieu à un arrêt de travail au sens de la définition d'une « grève ».

Concernant l'élément « compréhension commune » de la définition, le Conseil a estimé qu'il était présent en l'espèce, puisque les employés ont refusé de travailler en raison du piquet de grève de la *Guilde*. Bien que le syndicat n'ait pas donné à ses membres l'instruction de refuser de franchir le piquet de grève, le refus de chacun des membres découlait d'un principe commun de solidarité syndicale. La grève était illégale.

En ce qui a trait aux arguments du syndicat relatifs à la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*) et à l'obligation du Conseil d'exercer son pouvoir discrétionnaire conformément aux valeurs consacrées par la *Charte*, le Conseil a fait remarquer qu'il y a deux contextes dans lesquels les valeurs de la *Charte* sont prises en considération.

Premièrement, les valeurs de la *Charte* sont prises en considération lorsqu'il existe une véritable ambiguïté entre des interprétations législatives différentes, mais tout aussi plausibles. Le Conseil a noté que la définition de « grève » a toujours été interprétée de manière objective et qu'il n'y a pas d'ambiguïté quant à l'interprétation du terme « travail » dans la définition de « grève ».

Deuxièmement, lorsque des décideurs administratifs exercent leur pouvoir discrétionnaire, ils doivent agir de manière compatible avec les valeurs consacrées par la *Charte* en mettant en balance les protections pertinentes prévues par la *Charte* et les objectifs des lois constitutives concernées. Ce qui précède s'applique non seulement à l'interprétation des lois, mais aussi à toute décision qui fait intervenir un droit protégé par la *Charte*.

En l'espèce, le syndicat a demandé au Conseil de tenir compte des valeurs consacrées par la *Charte* et de refuser de déclarer une grève illégale. Il a fait valoir que les valeurs de la *Charte* donnaient plus de poids à la clause de la convention collective librement négociée qui permettait aux employés de refuser de franchir un piquet de grève.

Après avoir examiné les objectifs législatifs de l'interdiction de grève pendant la durée d'une convention collective, de même que les droits garantis par la *Charte* et les valeurs en jeu, le Conseil a conclu que la balance penchait en faveur du maintien de l'intérêt public général que constitue la stabilité des relations du travail. Le fait de prévoir une exception à l'interdiction de grève pendant la durée d'une convention collective ou à l'obligation de se conformer à l'article 89 du *Code*, dans les circonstances de l'espèce, risquait de compromettre les objectifs législatifs du *Code* visant à préserver la stabilité des relations du travail et la prévisibilité des arrêts de travail.

Concernant les mesures de redressement, le Conseil a fait remarquer que si l'activité illégale en cause a cessé, il serait peu enclin à rendre une ordonnance parce que celle-ci ne favoriserait pas vraiment les relations du travail. L'approche adoptée par le Conseil pour

déterminer le redressement approprié vise à promouvoir l'objectif législatif de maintenir la stabilité des relations du travail pendant la durée de la convention collective, tout en reconnaissant les circonstances qui ont mené à la grève illégale.

Le Conseil a conclu que la déclaration de grève illégale, sans ordonner d'autres mesures de redressement, est ce qui favoriserait la réalisation d'objectifs valables liés aux relations du travail.

British Columbia Maritime Employers Association, 2023 CCRI 1088

Principales questions en litige : Déclaration de grève illégale – Grève suspendue par le syndicat – Exigence d'un nouvel avis de grève

Il s'agit d'une demande de déclaration de grève illégale présentée par la British Columbia Maritime Employers Association (BCMEA) le 18 juillet 2023. La BCMEA soutenait que l'International Longshore and Warehouse Union (ILWU) n'avait pas donné d'avis de grève comme l'exige le paragraphe 87.2(1) du *Code* lorsque ses membres ont commencé à faire la grève le 18 juillet 2023. La BCMEA a affirmé qu'après avoir suspendu la grève le 13 juillet 2023, par suite de l'accord de recommander la proposition du médiateur principal pour ratification, l'ILWU avait l'obligation de signifier un nouvel avis de grève avant de reprendre ses activités de grève le 18 juillet 2023 et de revenir sur son accord de recommander la proposition. L'ILWU a fait valoir qu'il n'était pas tenu de déposer un nouveau préavis en vertu du paragraphe 87.2(1). Il a fait valoir que le premier préavis de grève était suffisant puisque



la grève n'avait pas pris fin et qu'il n'était pas nécessaire que l'action syndicale soit continue pour qu'une grève soit considérée comme étant en cours.

Le Conseil a tenu une audience par téléconférence le 18 juillet 2023 et a rendu l'ordonnance n° 1460-NB le matin du 19 juillet 2023, concluant que la grève était illégale et qu'un préavis de grève de 72 heures était nécessaire avant le début des activités de grève le 18 juillet 2023.

Le Conseil a fourni les motifs de sa décision le 10 août 2023. Il a noté que dans l'accord visant à recommander la proposition du médiateur aux fins de ratification, les parties avaient accepté de suspendre la grève, mais n'avaient pas réfléchi aux conséquences de la non-ratification. Le Conseil a également noté qu'à la suite de l'accord, l'employeur avait repris toutes ses activités et que le syndicat était resté silencieux au sujet des déclarations du ministre du Travail concernant la fin de la grève.

Le Conseil a ensuite examiné les objectifs du paragraphe 87.2(1) et la jurisprudence pertinente. Le Conseil a déclaré que le *Code* exige qu'un avis soit donné indiquant « la date à laquelle la grève sera déclenchée » ainsi qu'un nouvel avis lorsque la grève n'a pas lieu à la date fixée à l'origine. Pour le Conseil, l'exigence d'un nouveau préavis vise à apporter de la clarté et à permettre à l'employeur de mettre en place des mesures appropriées pour l'arrêt des opérations. Le Conseil a déclaré que, de la même manière, dans les circonstances de

cette affaire – où les activités de grève avaient cessé, l'employeur avait repris ses activités à plein régime et il n'y avait pas d'accord ou de clarté entre les parties sur l'état de la grève – un nouveau préavis était nécessaire.

La Cour d'appel fédérale a récemment confirmé la décision du Conseil dans *International Longshore and Warehouse Union – Canada v. British Columbia Maritime Employers Association*, 2024 FCA 142.

Rogers Communications Canada inc., **2024 CCRI 1106**

Principales questions en litige : Demande d'appel d'une instruction – Obligation d'élaborer un plan de protection contre les chutes – Activités d'escalade menées par un sous-traitant spécialisé – Instruction annulée

Cette décision porte sur une demande présentée par Rogers Communications Canada inc. (Rogers), visant à interjeter appel d'une instruction en matière de santé et de sécurité.

Le chef de la conformité et de l'application (le chef) a donné plusieurs instructions à Rogers à la suite d'un accident au cours duquel un employé d'un sous-traitant spécialisé dans les activités d'escalade est tombé d'une tour de télécommunications appartenant à Rogers. Cette décision porte sur l'appel interjeté par Rogers à l'encontre de l'instruction du chef, selon laquelle Rogers avait contrevenu aux alinéas 125(1)z.04) et z.13) du *Code* et à l'article 12.06 du *Règlement canadien sur*



la santé et la sécurité au travail (RCSST) en omettant d'élaborer un plan de protection contre les chutes, en consultation avec le comité local. Il n'a pas été contesté que Rogers avait le contrôle sur le lieu de travail et qu'aucun de ses employés n'avait escaladé la tour.

Le Conseil a estimé que Rogers n'avait pas enfreint les alinéas 125(1)z.04) et z.13) du Code, étant donné qu'elle n'avait pas d'autorité sur les activités d'escalade qu'effectuaient les employés du sous-traitant spécialisé.

Le Conseil a également conclu que Rogers n'avait pas contrevenu à l'alinéa 12.06(1)a) du RCSST en omettant d'élaborer un plan de protection contre les chutes avant le début des activités d'escalade, étant donné que le sous-traitant spécialisé était celui qui possédait l'expertise requise pour élaborer un tel plan de protection. Bien que Rogers possédait certaines informations utiles ou nécessaires à l'élaboration d'un plan de protection contre les chutes, cela ne signifie pas qu'elle soit responsable de l'élaboration de l'ensemble du plan, y compris les procédures de secours que doit suivre le sous-traitant en cas de chute.

Le Conseil a donc fait droit à la demande et a annulé l'instruction.

Gurney, 2024 CCRI 1107

Principales questions en litige : Plainte relative aux tests génétiques – Article 247.99 du Code – Obligation d'attester du statut vaccinal – Définition de « test génétique » – La vaccination n'est pas un « test génétique »

La plaignante avait été mise en congé non payé, parce qu'elle ne s'était pas conformée à la pratique de vaccination obligatoire de la Société canadienne des postes (Postes Canada ou l'employeur). Elle a déposé une plainte relative aux tests génétiques, avançant que la politique de l'employeur, qui exige qu'elle atteste de son statut vaccinal, équivalait

à l'obliger à subir un test génétique et à en divulguer les résultats, deux pratiques interdites par le paragraphe 247.98(4) du Code.

En octobre 2021, Postes Canada a mis en place une politique de vaccination selon laquelle tous les employés devaient être vaccinés contre la COVID-19 et attester de leur statut vaccinal avant la mi-novembre 2021. Les employés qui n'ont pas attesté avoir été vaccinés ont été mis en congé administratif non payé à compter du 26 novembre 2021, à moins que ne leur eût été accordée une exemption pour des motifs liés aux droits de la personne. La plaignante a demandé et s'est vu refuser une exemption pour de tels motifs et, le 22 avril 2022, elle a été mise en congé non payé.

Le syndicat de la plaignante a déposé un grief contre la politique de vaccination. Le 27 avril 2022, un arbitre a conclu que la politique était raisonnable.

Le Conseil a d'abord rejeté la plainte au motif que son objet avait été instruit comme il se doit dans le cadre d'un recours devant un arbitre (l'une des circonstances où le Conseil peut rejeter une plainte de façon préliminaire, comme le prévoit le paragraphe 247.99(6.5) du Code). Le Conseil a conclu que l'essence du grief et l'essence de la plainte étaient les mêmes : l'employeur avait-il le droit de mettre en congé administratif les employés qui refusaient de se faire vacciner ou d'attester de leur statut vaccinal?

En outre, le Conseil a rejeté la plainte, parce que les vaccins contre la COVID-19 ne constituent pas un « test génétique » au sens du Code. Dans l'arrêt *Renvoi relatif à la Loi sur la non-discrimination génétique*, 2020 CSC 17, la Cour suprême du Canada a commenté la définition de « test génétique » figurant dans la *Loi sur la non-discrimination génétique*. Cette définition est presque identique à celle que cette même loi a ajoutée au Code. Le Conseil a conclu que le Code interdisait les

tests aux fins d'analyse du matériel génétique d'un employé, c'est-à-dire son ADN, son ARN ou ses chromosomes. L'objectif de ces tests comprend la prédiction des risques de maladie et de transmission verticale ainsi que la surveillance, le diagnostic et le pronostic.

Le Conseil a estimé que les vaccins contre la COVID-19 ne sont pas des tests, qu'ils n'impliquent l'analyse de l'ADN, de l'ARN ou des chromosomes de quiconque à quelque fin que ce soit et qu'ils ne sont pas utilisés aux fins de prédiction des risques de maladie ou de transmission verticale ni de surveillance, de diagnostic ou de pronostic. Même si le Conseil reconnaissait que les vaccins constituent une « plateforme pour des injections expérimentales de thérapie génique » comme le soutenait la plaignante, ils ne répondraient toujours pas à la définition de « test génétique ». Le Conseil a conclu que l'article 247.98 du *Code* n'a jamais eu pour objet d'interdire les vaccins ou les politiques de vaccination obligatoire, mais qu'il visait plutôt à lutter contre la discrimination ou les traitements défavorables fondés sur les renseignements divulgués par les tests génétiques.

Totten, 2024 CCRI 1110

Principales questions en litige : Réexamen – Recevabilité de la demande – Nouvelle approche des demandes de réexamen – Processus d'examen préliminaire

Dans cette décision, le Conseil a fait remarquer que de plus en plus de demandes de réexamen étaient hors délai ou ne soulevaient pas de motifs suffisants. Ces demandes exigent que le Conseil consacre des ressources à une procédure dans laquelle il doit simplement réexpliquer le droit et justifier la décision initiale. Il ne s'agit pas là d'une utilisation efficace des ressources limitées du Conseil. Par conséquent,

le Conseil a déclaré qu'il mettrait en œuvre un nouveau processus d'examen préliminaire, similaire à une demande d'autorisation d'appel, à titre d'exercice du pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 18 du *Code*.

Dans le cadre du processus d'examen préliminaire, un banc du Conseil examinera d'abord la demande de réexamen afin de déterminer s'il y a lieu d'y donner suite. Si le Conseil conclut que la demande de réexamen est hors délai ou qu'elle ne soulève pas, à première vue, de manière appropriée ou convaincante l'un des trois principaux motifs de réexamen, le Conseil n'examinera pas la demande et la rejettera sommairement dans une courte décision-lettre. Les trois principaux motifs ont été résumés de la façon suivante :

- un fait nouveau qui n'aurait pu être communiqué au Conseil dans le cadre de la procédure initiale, et ce, même en faisant preuve d'une diligence raisonnable, et qui aurait probablement modifié la décision;
- une erreur grave de droit ou de principe qui soulève de sérieuses préoccupations quant à l'interprétation et à l'application du *Code*;
- un manquement aux principes de justice naturelle qui a porté atteinte au droit à l'équité procédurale du requérant.

En rejetant la demande, le Conseil refusera en fait de s'écarter du raisonnement qu'il a exposé dans sa décision initiale et donnera pleinement effet au caractère définitif de ses décisions, tel qu'il est énoncé dans le *Code*. Le Conseil a insisté sur le fait qu'une partie qui est mécontente de sa décision peut directement présenter une demande de contrôle judiciaire à la Cour d'appel fédérale.