

ARBITRAGE

ENTRE :

**LA SOCIÉTÉ CANADIENNE DES POSTES**

(la Société)

– et –

**L'ASSOCIATION CANADIENNE DES MAÎTRES DE POSTE ET ADJOINTS**

(le Syndicat)

**Contestation de la vaccination obligatoire  
(Consultation et prolongation du délai)**

(Grief n° NPG NA-21-004)

1098116

Translating/Traduction  
"Internal use only"  
"Usage interne seulement"

**SENTENCE ARBITRALE**

DEVANT :

Thomas Jolliffe, c.r.

POUR LA SOCIÉTÉ :

Christopher Pigott, avocat pour la Société canadienne des postes  
Lennie Lejasisaks, avocat pour la Société canadienne des postes  
Grace Skowronski, avocate-conseil principale  
Alexandra Hunt, agente principale, Interprétation des conventions collectives, Relations du travail  
Jeewan Sachdev, directeur, Relations du travail  
Leah Lewis, directrice, Santé et sécurité  
Briana Richard, agente principale, Relations du travail, FFRS

POUR LE SYNDICAT :

Sean McGee, avocat-conseil pour l'ACMPA  
Alison McEwen, avocate-conseil pour l'ACMPA  
Brenda McAuley, présidente nationale, ACMPA  
Dwayne Jones, vice-président national, ACMPA  
Steve McCuaig, agent des Relations du travail à l'échelle nationale, ACMPA

DATES DES AUDIENCES :

26 et 27 juillet 2022 (au moyen de Zoom)

RÉPLIQUE

2 septembre 2022 (Société)

SUPPLÉMENTAIRE REÇUE

16 septembre 2022 (ACMPA)

**SENTENCE RENDUE LE :**

**29 septembre 2022**

Date de réception au siège social :

29 septembre 2022

1. En octobre 2021, la Société canadienne des postes a annoncé que sa politique de vaccination obligatoire à l'échelle des opérations allait être incluse dans la portée générale de ses mesures préventives visant à lutter contre la pandémie de COVID-19. Le 9 novembre 2021, l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints a déposé son grief alléguant que la direction avait agi de façon inappropriée en refusant de prolonger le délai accordé à ses membres pour se faire vacciner contre la COVID-19, que ce soit de façon générale ou au cas par cas, et aussi en choisissant de ne plus autoriser les tests rapides comme solution de rechange avant de placer ces employés en congé non payé, ce qui revenait à s'éloigner du modèle existant donnant le choix entre la vaccination et le test.

2. Dans sa réplique, la Société a affirmé que la politique de vaccination obligatoire était raisonnable et nécessaire pour protéger la santé et assurer la sécurité de tous les employés, clients et agents de la Société, et que la vaccination à grande échelle est reconnue comme étant efficace pour réduire la transmission de la COVID-19 et pour protéger les personnes contre les formes graves de la maladie. Elle a cité l'annonce faite par le gouvernement du Canada le 13 août 2021 selon laquelle toutes les sociétés d'État et tous les autres employeurs du secteur fédéral devaient élaborer une politique de vaccination reflétant sa propre politique obligatoire. Elle a également affirmé que les délais laissés étaient suffisants dans les circonstances et qu'il n'y avait « aucune violation de la convention collective ou d'une quelconque autre loi ».

3. Il convient également de noter dès le départ que la Société continue d'adopter le même résumé de sa position sur la validité de la politique, connue sous le nom de « Pratique de vaccination obligatoire », que celui utilisé lors de l'audience d'arbitrage antérieure concernant le grief du STTP. Ce grief avait abouti à une sentence provisoire initiale de l'arbitre Burkett rejetant une demande d'ordonnance de cessation et d'abstention le 30 novembre 2021, puis à ma décision sur le bien-fondé, rendue le 27 avril 2022, rejetant le grief. Au paragraphe 71 de la sentence Jolliffe, le résumé de la position de la Société a été énoncé et couvrait la mise en œuvre de la politique dans l'ensemble de ses opérations, ce qui incluait les membres de l'ACMPA :

Le fondement de Postes Canada pour la mise en œuvre de la Politique de vaccination était simple : le gouvernement du Canada a envoyé un message clair selon lequel la fonction publique fédérale et les sociétés d'État devaient avoir un effectif vacciné, car la vaccination est de loin la meilleure mesure d'atténuation pour réduire la transmission de la COVID-19. Postes Canada a décidé d'adopter la Pratique de vaccination obligatoire afin d'assurer la sécurité de ses employés, entrepreneurs, clients, visiteurs et de leurs familles, et de s'acquitter de son obligation au titre du *Code canadien du travail* de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité de ses employés.

La vaccination est l'outil le plus efficace dont dispose Postes Canada pour protéger ses employés contre la COVID-19. Les vaccins sont sûrs et efficaces contre la transmission et réduisent la gravité des symptômes chez les personnes infectées. Les personnes entièrement vaccinées obtiennent de bien meilleurs résultats que les personnes non vaccinées si elles sont infectées par la COVID-19. La très grande majorité des personnes hospitalisées ou décédées en raison de la COVID-19 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 ne sont pas vaccinées. Le risque pour les employés de Postes Canada et le public d'un effectif non vacciné est beaucoup trop élevé. Il est dans l'intérêt public de Postes Canada, une société d'État sur laquelle comptent les Canadiens, que son effectif soit en sécurité et en santé.

4. Il convient de souligner dès le début de la présente sentence que la politique qui a donné lieu au grief de l'Association n'est plus en vigueur, ayant été suspendue par la Société en juillet 2022. En présentant le dossier de l'Association à l'audience, les avocats de l'Association ont indiqué que celle-ci ne cherche pas actuellement à invalider complètement la politique de vaccination obligatoire et qu'elle accepte que la Société aurait tôt ou tard eu le droit d'imposer une politique couvrant une exigence relative à la vaccination des employés et décrivant les conséquences en cas de non-conformité. À ce stade, son dossier est axé sur la façon dont la politique a été établie et soutient que la Société n'a pas fourni suffisamment de renseignements scientifiques ou médicaux pour l'examen et l'évaluation par l'Association et qu'elle n'a pas accordé de délai pour que ces renseignements puissent raisonnablement faire l'objet d'une évaluation et d'une consultation par l'Association et ses membres. En demandant une mesure de redressement déclaratoire pour refléter les actes répréhensibles allégués, l'Association demande également qu'une décision soit rendue selon laquelle la Société devrait indemniser tous les membres touchés pour toutes les pertes subies découlant de la façon dont elle a procédé. Cela comprend l'évaluation d'un paiement monétaire approprié pour les employés qui ne se sont pas conformés à la politique, mais qui auraient pu choisir de s'y conformer si l'échéance imposée avait été repoussée et s'il y avait eu une meilleure communication avec l'Association aux fins de consultation avant la mise en œuvre. L'Association est d'avis que certains employés ont peut-être tardé à coopérer parce que la Société n'avait pas présenté suffisamment de renseignements tirés d'enquêtes. Elle soutient qu'il aurait fallu tenir une consultation plus instructive et partager tous les renseignements scientifiques et médicaux utilisés par la Société pour prendre sa décision d'imposer une exigence relative à la vaccination.

5. L'Association ayant mis en avant le processus de consultation, M. McGee, dans ses observations préliminaires, a affirmé que les éléments de preuve montreraient que malgré les demandes répétées de l'Association, dans le contexte de certaines interactions entre les parties, la Société n'avait pas fourni de justification, ou de justification suffisante, pour imposer ce qui était considéré comme la

« politique de vaccination ou de congé » au moment où elle l'a fait. L'Association s'appuie en particulier sur l'article 10, qui fait référence au principe de la consultation conjointe et au processus adopté par les comités mixtes pour traiter les questions d'intérêt commun. Le principe directeur est énoncé à la clause 10.01 :

10.01 **Principes**

- a) La Société et l'Association acceptent le principe de la consultation conjointe et conviennent d'établir des comités de consultation mixtes formés de représentantes de l'Association et de la direction conformément à la clause 10.04, afin de tenir des consultations sérieuses sur des questions d'intérêt commun. Cependant, il n'y a rien dans le présent article qui interdise la tenue, au besoin, de réunions en dehors du processus de consultation mixte entre les représentantes de l'Association et de la direction pour discuter de questions d'intérêt immédiat ou de problèmes de relations humaines.
- i) Le principe ci-dessus comporte l'échange de renseignements, l'obtention et l'étude des recommandations et des opinions de chaque partie, les participants ayant la possibilité de discuter et d'exprimer leurs vues librement.
  - ii) Le principe ci-dessus n'implique pas d'entente unanime ni majoritaire, et n'entrave pas par ailleurs les droits conférés à la direction ou à l'Association par la convention collective.

6. Le libellé contractuel de la clause 10.02 énonce que les parties souhaitent que leurs comités de consultation mixtes discutent de questions d'intérêt commun et fassent des recommandations au niveau de gestion approprié, de sorte qu'ils n'exercent qu'un rôle consultatif et qu'ils ne s'occupent pas des griefs. La clause 10.04 prévoit la mise sur pied de divers niveaux, y compris un comité national pouvant comprendre au plus six représentants de chaque partie, un comité de zone et un comité de section, se réunissant à des dates définies en vertu de la clause 10.05. Ces réunions doivent avoir lieu au moins deux fois par année, et les ordres du jour et ébauches correspondants doivent être communiqués. Clairement, étant donné sa politique, la Société n'a pas utilisé le format du comité mixte pour gérer sa réponse à la COVID-19 tout au long de 2020 et 2021 – du moins il n'y a aucune preuve qu'elle l'ait fait. Il convient de noter que le libellé de l'alinéa 10 a) stipule que les parties « acceptent le principe de la consultation conjointe », mais n'énonce aucune exigence d'utiliser le format du comité mixte plutôt que de tenir des réunions en dehors du processus de consultation mixte, au besoin, « pour discuter de questions d'intérêt immédiat ou de problèmes de relations humaines ». On remarque également que le sous-alinéa 10.01 a) ii) stipule ce qui suit : « n'entrave pas par ailleurs les droits conférés à la direction ou à l'Association par la convention collective. » La Société est d'avis que lorsqu'elle a exercé ses droits en dehors du format du comité mixte en vertu de l'article 10, elle a malgré tout maintenu une

communication suffisamment interactive avec l'Association pour couvrir les exigences en matière de consultation qui auraient pu exister avant d'invoquer la Pratique de vaccination obligatoire.

7. Comme il s'agit d'un cas où la direction a établi une politique unilatérale touchant les droits individuels des employés dans le cadre de l'exercice des droits de la direction, l'Association a cité les directives de longue date fournies dans l'affaire *Lumber & Sawmill Workers Union, Local 2537 and KVP Co.* (1965) 16 L.A.C. 73 (Robinson), connue pour avoir établi les critères d'évaluation des limites du pouvoir réglementaire unilatéral de la direction, laquelle doit satisfaire à un certain nombre de conditions. La valeur indéniable de ces directives sur les critères pour l'établissement de règles a été soulignée au fil des décennies dans la jurisprudence et résumée dans l'ouvrage de Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*. Selon les directives, la règle ne doit pas être incompatible avec la convention collective et elle ne peut pas être déraisonnable, ce que l'Association considère comme pertinent étant donné la façon dont la Société a mis en œuvre sa politique de vaccination obligatoire. Selon elle, la façon dont la politique a été imposée a empêché l'Association de conseiller adéquatement ses membres quant au fondement scientifique ou médical de l'exigence énoncée dans la politique, qui constitue une atteinte à la vie privée et une intrusion physique. Cela signifie vraisemblablement que la Société a fourni trop peu de renseignements au cours de leurs discussions pour aider les membres de l'Association à décider individuellement s'ils acceptaient de se conformer à la politique afin de pouvoir continuer à travailler. L'Association estime que ses membres comprennent approximativement 8 000 employés actifs, dont environ 600 ont refusé de se faire vacciner ou ont omis de présenter une attestation (7,5 % d'employés non conformes) parce que des analyses scientifiques ou médicales suffisantes n'avaient pas été fournies, ce qui les a obligés à prendre un congé non payé et, dans certains cas, à quitter leur emploi.

8. Compte tenu de la réalité connue de l'épidémie de COVID-19 faisant rage et des préoccupations connexes en matière de santé, il convient aussi de souligner les dispositions de la partie II du *Code canadien du travail* qui régissent la santé et la sécurité des employés relevant de la compétence fédérale et portent sur le contrôle des dangers en milieu de travail et la nécessité de prendre des mesures préventives pour éliminer ces dangers. Il est également à noter que la clause 17.05 de la convention collective confirme que les parties conviennent d'observer le *Code* en ce qui a trait à la santé, à la sécurité et à l'environnement, et qu'elle prévoit l'existence d'un comité national d'orientation en

matière de santé et de sécurité au sein duquel les parties seront représentées en nombre égal. La clause 17.01 confirme que les parties reconnaissent le droit de l'employé à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychologique. Il n'y a eu aucune allégation de violation de ce libellé, et de toute façon, la plainte de l'Association porte actuellement sur le fait que la Société n'a pas divulgué suffisamment de renseignements aux fins de consultation et qu'elle n'a pas repoussé la date de la mise en œuvre.

9. Au nom de la Société, M. Pigott, dans ses observations préliminaires, a soutenu que si cette question devait être examinée sur le fond, on ne pourrait pas ignorer le fait que la « Pratique de vaccination obligatoire », mise en place le 26 octobre 2021 dans l'ensemble des opérations de la Société, a récemment été jugée valide et exécutoire dans le cadre d'un arbitrage. Voir l'affaire *CPC and CUPW* (N00-20-00008, décision rendue le 27 avril 2022 par l'arbitre Jolliffe). Dans cette autre affaire, la Société estime avoir divulgué les mêmes faits importants, et la conclusion tirée a été que la politique était raisonnable compte tenu de l'analyse globale menée à cet égard et en s'appuyant sur les décisions très récentes de plusieurs arbitres concernant la vaccination obligatoire. Les avocats ont souligné que les parties avaient convenu de me présenter dans l'affaire en cours les mêmes éléments de preuve par affidavit, témoignages et rapports d'experts que lors de l'audience entre la SCP et le STTP.

10. La Société considère l'approche de l'Association dans la présente affaire comme une tentative de créer une nouvelle exigence légale non fondée pour la direction en octobre 2021, après quelque 18 mois d'une pandémie mondiale dévastatrice qui a fait l'objet de nombreuses analyses. En vertu de cette exigence, la direction aurait dû partager tous ses renseignements médicaux ou scientifiques afin de justifier la politique avant sa mise en œuvre. Selon lui, on ne peut ignorer le fait que, à l'automne 2021, la pandémie avait déjà été très publicisée, y compris le danger qu'elle représentait dans tous les milieux de travail, ce qui n'excluait certainement pas les opérations de la Société à l'échelle nationale et la société dans son ensemble. La Société soutient qu'au moment où une politique de vaccination obligatoire était envisagée, l'approche axée sur la vaccination pour lutter contre la COVID-19 aurait dû être bien comprise par l'Association, y compris sa sécurité et son efficacité. Il est certain que, à ce stade, un consensus avait été atteint concernant l'utilisation de la vaccination à grande échelle comme principal moyen de lutter contre la COVID-19, comme l'ont fortement recommandée les autorités de santé locales et nationales.

11. La Société s'appuie sur les éléments de preuve présentés lors de l'audience entre la SCP et le STTP, qui constituent des renseignements pertinents aux fins de la présente audience. Au cours de cette audience antérieure, il a été révélé que le STTP était fortement en faveur de la vaccination de ses membres actifs, mais s'opposait à l'aspect obligatoire. Il en était de même pour l'Association lorsqu'elle s'est jointe aux autres syndicats de la Société pour demander aux autorités de santé provinciales de donner la priorité à ses membres. La Société est d'avis que les facteurs en jeu dans la présente affaire sont tous les mêmes que dans le grief national du STTP qui a fait l'objet d'une sentence arbitrale. De plus, elle a affirmé que les renseignements mis à la disposition de l'Association étaient très informatifs, si cet aspect était réellement un problème, et que les parties avaient eu des interactions régulières. Cela malgré le fait que la Société n'était pas tenue par la loi d'examiner mot pour mot les renseignements scientifiques et médicaux disponibles avec les représentants de ses unités de négociation, ni d'utiliser formellement le processus de consultation conjointe entre l'Association et la direction en vertu de l'article 10. On m'encourage à conclure qu'il n'y a rien au sujet de la mise en œuvre de l'exigence relative à la vaccination obligatoire, telle qu'elle s'applique aux membres de l'Association, qui puisse être considéré comme une violation des principes énoncés dans l'affaire *KVP* concernant le caractère raisonnable ou du principe de la consultation en vertu de l'article 10.

12. La Société a suspendu le programme de vaccination obligatoire pour tous ses employés depuis le 6 juillet 2022, ce qui l'a amenée à soutenir, par l'entremise de ses avocats, qu'il s'agit à ce stade d'une question revêtant un caractère théorique, en ce sens que la politique qui a donné lieu au grief au départ n'est plus applicable. Cet argument a été présenté comme une question préliminaire et la Société a demandé le rejet du grief pour cette raison, ce à quoi l'Association s'est opposée en affirmant que les exigences concernant le caractère raisonnable et les droits contractuels applicables au moment de la mise en œuvre de la politique demeurent un problème réel qui doit être faire l'objet d'une décision. Elle soutient que le fait que la politique ait été modifiée ou suspendue après un certain temps n'éteint pas le grief fondé sur ses interactions avec la Société avant la mise en œuvre, l'omission de la Société de fournir des renseignements médicaux ou scientifiques aux fins d'évaluation consultative et l'échéancier de la Société. L'Association considère qu'elle a attiré l'attention sur un important problème de relations du travail au moment du dépôt du grief et pour l'avenir.

13. Il a été convenu que la question du caractère théorique serait tranchée après mon audition de l'ensemble des éléments de preuve dans cette affaire.

### Éléments de preuve

14. Comme mentionné précédemment, il a été convenu que les éléments de preuve, y compris les témoignages, les affidavits et les opinions d'experts, qui m'ont été présentés lors de l'audience d'arbitrage entre la SCP et le STTP tenue en avril 2022 constituent des éléments de preuve dans la présente affaire, et je les ai de nouveau passés en revue par écrit dans la présente sentence. Je considère que cela comprend toute la jurisprudence qui a été mentionnée dans l'autre affaire. Il convient de souligner dès le départ que les éléments de preuve dans cette autre affaire décrivaient de façon assez détaillée le contexte dans lequel la Société avait ajouté des éléments à ses protocoles existants dans le « Guide COVID-19 » en octobre 2021. Au cours des mois précédents, l'approche de la Société relativement aux directives avait porté sur des aspects tels que les directives de nettoyage, de désinfection et de décontamination, la distanciation physique, le décalage des heures de début et de pause dans toutes les sections de tous les quarts de travail, les tests fréquents dans des cliniques de dépistage rapide sur place et la vaccination volontaire. Dans le grief du STTP, il avait été allégué que l'exigence relative à la vaccination obligatoire était déraisonnable selon les critères établis dans l'affaire *KVP* visant à trouver un équilibre entre les intérêts divergents des parties. Or il s'agissait de la même exigence que celle qui a finalement été intégrée dans les protocoles et mise en œuvre auprès de l'ensemble de l'effectif national de la Société le 26 octobre 2021. Lors de l'audience entre la SCP et le STTP, le témoignage de Carl Girouard, membre du Comité exécutif national du STTP, indiquait que le Syndicat appuyait les diverses pratiques de diagnostic et de prévention prescrites, à l'exception de la vaccination obligatoire. Selon son témoignage, le Syndicat considérait les vaccins, lorsqu'ils ont commencé à être offerts en 2021, comme « un outil très important », et le fait qu'il s'était beaucoup impliqué, au nom du STTP, dans le lobbying auprès des autorités locales pour que les membres du syndicat accèdent rapidement à la vaccination, comme cela était recommandé dans le bulletin interne, montrait qu'il s'agissait d'une priorité du syndicat à l'échelle du pays pour les 43 000 membres de son unité de négociation. Même s'il s'opposait à la vaccination obligatoire, M. Girouard a reconnu que l'approche du STTP en octobre 2021 était « plus il y a d'employés, mieux c'est » lorsqu'il s'agissait de protéger leur santé au moyen d'un programme de vaccination à grande échelle, mais sans en faire une obligation.

15. Toutefois, l'audience entre la SCP et le STTP n'a soulevé aucune question quant à savoir s'il y avait eu une violation de la convention collective en lien avec le processus de consultation prévu dans



la convention, ni quant à savoir si la Société avait eu tort de ne pas fournir de renseignements médicaux et scientifiques aux fins d'évaluation par l'Association avant la mise en œuvre. Il y a certainement eu des interactions continues entre les parties, même si M. Girouard a indiqué qu'il avait été surpris d'apprendre le changement de politique, dans la mesure où il pensait que les parties s'orientaient encore vers une version du modèle « vaccination ou test » à ce stade, puisqu'elles en avaient discuté encore très récemment. Il ne fait aucun doute que le STTP a recueilli ses propres renseignements scientifiques, sur lesquels il s'est appuyé après le dépôt de son grief, et qu'il les a utilisés pour la première fois au cours de l'audience afin de demander une mesure de redressement provisoire à l'arbitre Burkett, mais sans succès. En fin de compte, à l'issue de l'audience d'avril 2022 sur le fond, il a fallu déterminer, en s'appuyant sur tous les renseignements présentés, y compris les preuves scientifiques d'experts, si le programme de vaccination obligatoire constituait une réponse raisonnable pour protéger les travailleurs de l'unité de négociation du STTP. La discussion a porté sur diverses préoccupations valides, y compris la santé et la sécurité, les opérations et d'autres raisons commerciales, ainsi que la reconnaissance des intérêts des clients de la SCP ainsi que des membres du grand public qu'ils servent. À la suite de mon analyse des faits et de la jurisprudence, j'ai conclu qu'elle était raisonnable et j'ai rejeté le grief du STTP.

16. Je vais maintenant passer aux nombreux faits et circonstances pertinents supplémentaires soumis dans la présente affaire. La première référence documentaire importante dont il a été question en ce qui concerne les éléments de preuve a été un courriel envoyé par la présidente nationale de l'Association, Brenda McAuley, en réponse à la demande d'un membre de l'unité de négociation, à la mi-novembre 2020, au sujet du port obligatoire du masque dans les locaux de Postes Canada, une mesure qui n'était pas acceptée par tous les membres de l'Association ou tous les clients de Postes Canada. Il s'agissait d'un problème examiné par l'Association à ce moment-là, et Mme McAuley a soulevé un certain nombre de points dans sa réponse par courriel. Ceux-ci comprenaient le fait que la responsabilité en matière de santé et de sécurité en milieu de travail était une question abordée dans la convention collective et assujettie à la loi fédérale. Elle a souligné la position de l'Association selon laquelle même si les règlements locaux pouvaient exiger que des collègues fassent certaines choses, rien n'empêchait Postes Canada d'exiger que ses employés prennent des mesures de sécurité, car « elle contrôle ses propres locaux et ce que les employés sont tenus de faire ». Elle a ajouté qu'il était évident

qu'il y avait un risque important qu'une personne attrape la COVID-19 aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu de travail, et elle a affirmé ce qui suit :

[Traduction] Si le virus se transmet au sein de la communauté, je ne vois pas pourquoi Postes Canada suggérerait que les gens travaillent dans de petits espaces sans porter de masque. Si une personne tombe malade à cause du virus et que la transmission peut être retracée au lieu de travail, à tout le moins, la Société pourrait faire face à une réclamation selon laquelle il s'agit d'une maladie indemnifiable liée au travail. Si Postes Canada était au courant qu'il y avait un problème, et que le Syndicat l'avait soulevé, et si une personne tombait gravement malade ou décédait, la Société et le gestionnaire pourraient faire face à de graves conséquences en vertu de la loi fédérale. Pourquoi Postes Canada n'exigerait-elle pas que toutes les personnes travaillant dans un petit espace clos portent un masque si le risque est important? Nous entrons dans une période où la ventilation sera mauvaise [mois d'hiver]. Cela aggrave considérablement le problème.

17. L'Association n'a pas contesté le port obligatoire du masque pour les employés ni diverses autres mesures de protection en milieu de travail mises en œuvre par la Société conformément aux protocoles du Guide COVID-19 publié. Cette politique couvrait notamment l'obligation pour les clients de porter un masque, ce qui a entraîné un nombre important de situations conflictuelles dans les locaux commerciaux de la Société, lesquelles ont dû être gérées par le personnel sur place.

18. De plus, en ce qui a trait à la question de savoir si les dirigeants nationaux de l'Association comprenaient la gravité de la pandémie et l'importance de la vaccination de masse, à la fin de février 2021, l'Association, en collaboration avec le STTP, l'AOPC et le SEPC, a communiqué par écrit avec le Dr David Williams, médecin hygiéniste en chef de l'Ontario, afin d'exprimer leur appui à la « campagne de vaccination contre la COVID-19 en Ontario », comme il est énoncé dans le paragraphe d'introduction de leur lettre. En plus d'indiquer qu'ils applaudissaient les efforts déjà en cours et qu'ils appuyaient pleinement l'objectif de mener à terme cette première vague cruciale de vaccination des travailleurs de la santé de première ligne, des travailleurs de soutien et des personnes les plus vulnérables au virus avant de passer à d'autres groupes, ils ont demandé aux autorités de santé de prendre en considération le rôle essentiel joué par les employés de Postes Canada dans les régions rurales, urbaines et éloignées de l'Ontario. Ils ont affirmé au Dr Williams que « nous avons offert notre entière collaboration et mis en place des mesures pour limiter les risques, mais nous sommes d'avis que la nature de notre travail exige une attention toute particulière au moment d'établir les priorités pour la distribution des vaccins », lui demandant de planifier la campagne de vaccination et indiquant qu'ils fourniraient « volontiers toute information utile au sujet de notre personnel, de nos opérations et de notre rôle ». Ils ont remercié le Dr Williams pour le travail important qu'il accomplissait et ont reconnu

« le formidable travail des responsables de la santé publique qui ont le difficile mandat de protéger la population ». La communication précisait également que, bien qu'eux-mêmes œuvraient à l'échelle nationale, l'appui et les conseils prodigués à l'échelle locale par les responsables de la santé publique « ont été extrêmement importants pour nos employés et ceux chargés de veiller à leur sécurité dans des circonstances difficiles ». Ils n'ont pas demandé à obtenir des renseignements scientifiques ou médicaux supplémentaires à l'appui de leur demande aux autorités de santé d'établir des priorités dans la vaccination au-delà de l'approche déjà adoptée pour les travailleurs de la santé, les travailleurs de soutien et les personnes vulnérables au virus. Ils n'ont exprimé aucune préoccupation auprès du médecin hygiéniste en chef quant à l'efficacité ou à la sécurité, ou quant à l'intégrité corporelle.

19. Il ne fait aucun doute que, comme dans le cas du STTP, l'Association encourageait la vaccination de ses membres, ou du moins leur conformité volontaire, ce qui était le modèle utilisé au cours des dix premiers mois de 2021. Néanmoins, la question de savoir si l'on devrait ou non envisager d'utiliser une approche obligatoire a commencé à s'insérer dans la conversation. On reconnaissait de plus en plus – et il était vraiment impossible de l'ignorer – qu'il y avait un nombre considérable de personnes dans l'ensemble du spectre social que l'on appelait les « antivax » dans le langage courant. Diverses raisons ont été invoquées pour refuser le vaccin, mais aucune n'a été avancée par les syndicats de la Société, à l'exception des préoccupations médicales et religieuses.

20. Passons maintenant à l'examen de la question de la vaccination dans le cadre de l'emploi à Postes Canada. Dans le contexte du droit de la direction concernant les directives, l'approche acceptée à Postes Canada à la mi-2021 comprenait le modèle « vaccination ou test », en plus de toutes les autres précautions et limites énoncées dans le guide. Toutefois, il ne fait aucun doute que lorsque le gouvernement du Canada a annoncé, le 13 août 2021, qu'il exigerait la vaccination dans l'ensemble de la fonction publique fédérale dès la fin septembre, son annonce a rapidement été très publicisée. Ses documents publiés soutenaient qu'il s'agissait de « notre meilleur moyen de défense » contre la situation de pandémie. Le premier ministre a fait la déclaration suivante au sujet des vaccins contre la COVID-19 au Canada :

Les vaccins sont l'outil le plus efficace contre la COVID-19. D'innombrables Canadiens, dont de nombreux fonctionnaires, ont déjà fait leur devoir et se sont fait vacciner. Mais personne n'est en sécurité tant que tout le monde ne l'est pas aussi. Nous avons suffisamment de doses au Canada pour que chaque personne soit entièrement vaccinée d'un bout à l'autre du pays. J'encourage donc tous les Canadiens qui n'ont pas été vaccinés à prendre rendez-vous dès aujourd'hui. Ensemble, nous allons en finir avec la COVID-19.

21. Dans son message d'espoir au Canada, le premier ministre a également déclaré que le gouvernement :

[...] s'attend à ce que les sociétés d'État et les autres employeurs du secteur sous réglementation fédérale exigent également la vaccination de leurs employés. Le gouvernement travaillera avec ces employeurs pour assurer ce résultat.

22. Comme beaucoup de personnes le savaient à partir de ce moment-là, et certainement comme le savaient les employeurs du secteur fédéral et leurs syndicats, le gouvernement a expliqué, dans ses documents publiés, qu'il s'appuyait sur des renseignements indiquant qu'il y avait plus de variants transmissibles et dangereux que ce qu'on pensait auparavant, faisant référence à son analyse montrant que 71 % des personnes admissibles étaient déjà entièrement vaccinées à l'échelle du pays, et que plus de 82 % avaient déjà reçu leur première dose à ce moment-là, mais qu'il y avait quelque six millions de personnes admissibles qui n'étaient toujours pas vaccinées au Canada à l'approche de l'automne. À la mi-2021, au Canada, l'accent était mis sur la vaccination du plus grand nombre possible de citoyens, pour toutes les raisons qui étaient abordées dans les nouvelles du soir, puisque la transmission en milieu de travail et dans la communauté constituait une réelle préoccupation. Le gouvernement soulignait que la probabilité d'une transmission généralisée était imminente.

23. Quelques jours plus tard, la Société a reçu un courriel du vice-président national de l'Association, Dwayne Jones, indiquant que l'Association avait reçu des questions de la part de ses sections concernant l'annonce du gouvernement sur la vaccination obligatoire de ses employés de la fonction publique, et concernant le fait que le premier ministre s'attendait à ce que le secteur sous réglementation fédérale emboîte le pas. L'Association voulait savoir quelle serait la directive de la Société « afin que nous puissions faire un suivi auprès des sections et que tout le monde entende le même message ». La Société a rapidement répondu qu'elle avait étudié la question de la vaccination à l'interne et que l'annonce du 13 août 2021 avait déjà fait l'objet de discussions. En attendant qu'elle prenne une décision, elle encourageait tous les employés à se faire vacciner entièrement contre la COVID-19, tout en reconnaissant que certaines personnes ne pouvaient pas être vaccinées et qu'elle avait l'obligation légale de prendre des mesures d'adaptation. M. Jones a répondu en reconnaissant qu'il n'y avait pas encore de directive concernant la question de savoir si la vaccination serait obligatoire. Il comprenait que la Société se contente pour le moment de continuer à recommander que quiconque ne s'étant pas encore fait vacciner le fasse, et l'Association allait donner des conseils à ses membres en s'appuyant sur ces renseignements.

24. Le directeur des Relations du travail de la Société, Jeewan Sachdev, a répondu au courriel de M. Jones le même jour, le 17 août 2021, quatre jours après l'annonce du gouvernement. Il a indiqué que la Société était en train d'examiner ses obligations. Il a suggéré que l'Association attende qu'une communication générale soit envoyée avant de donner des conseils à ses membres. Le bref courriel de réponse de M. Jones indiquait : « D'accord, je vais attendre avant d'envoyer le paragraphe aux agents, mais si vous pouviez vous coordonner avec nous afin que nous puissions les contacter lorsque le communiqué sera diffusé, ce serait formidable. » Le jour suivant, M. Sachdev a envoyé un courriel à Mme McAuley pour l'informer qu'il souhaitait réserver 30 minutes avec elle pour examiner l'annonce du gouvernement, et il lui demandait à quel moment elle serait disponible la semaine suivante. Sa réponse a consisté à immédiatement l'informer que l'Association qu'elle avait reçu de nombreuses demandes et que le problème était « assez urgent ». Elle espérait pouvoir le rencontrer durant la semaine en cours. M. Sachdev a répondu qu'il savait que de nombreux employés posaient des questions au sujet de l'annonce du gouvernement et que la réunion serait organisée pour le lundi suivant, puisqu'il s'agissait de son premier moment disponible, et c'est ce qui s'est produit. Il a indiqué les noms des participants qui étaient censés y assister au nom de la Société.

25. Mme McAuley a témoigné après avoir examiné les divers documents relatifs aux interactions entre les parties à la suite de l'annonce faite par le gouvernement le 13 août, selon laquelle il « s'attend » à ce que les sociétés d'État emboîtent le pas. Elle connaissait bien l'approche adoptée à ce moment-là, car la Société avait imposé plusieurs protocoles de sécurité liés à la COVID-19 figurant dans son Guide COVID-19. Selon sa description, dont il ne faut pas douter, elle a toujours adopté une approche pratique avec les membres au sujet des problèmes soulevés sur le terrain ou qui sont autrement découverts grâce à une interaction avec les représentants de la Société sur divers sujets au fur et à mesure qu'ils surviennent. Il va sans dire que ce que la Société avait l'intention de faire au sujet de la possibilité de renforcer les précautions en milieu de travail au-delà du port obligatoire du masque et des autres protocoles publiés dans le guide, à savoir se conformer aux attentes du gouvernement du Canada, était préoccupant. Elle pensait que cela soulèverait de réelles questions au sujet de l'intégrité corporelle et de la protection de la vie privée, à tout le moins.

26. Le 17 août 2021, la Société a fourni un document de mise à jour à l'Association et aux autres syndicats de la Société afin qu'ils le partagent avec leurs membres. Il révélait la position de la direction

selon laquelle elle avait exploré ce que la mise en œuvre de la mesure obligatoire signifierait pour les employés de Postes Canada, et elle cherchait à obtenir plus de renseignements auprès du gouvernement. Le document expliquait l'intention de la Société de travailler en étroite collaboration avec ses agents négociateurs et de partager plus de renseignements dès qu'elle le pourrait, tout en reconnaissant que son approche à l'avenir devrait respecter toutes les exigences en matière de mesures d'adaptation pour les employés en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Entre-temps, elle s'attendait à ce que les employés continuent de suivre scrupuleusement et systématiquement tous les protocoles liés à la COVID-19, et le document énumérait plusieurs d'entre eux en vigueur à ce moment-là, comme le port du couvre-visage en tout temps, le fait de ne pas tenir ou assister à des rassemblements sociaux, l'autoévaluation, la distanciation, le lavage des mains et le respect des protocoles de nettoyage. Il était laissé aux membres de l'Association le soin d'imposer aux clients le port du masque dans les locaux opérationnels sous leur contrôle.

27. À ce moment-là, à la fin d'août 2021, la Société faisait circuler un document intitulé « AIDE À LA DISCUSSION » au sein de ses syndicats, qui était décrit comme fournissant des renseignements mis à jour importants sur la COVID-19, y compris l'annonce du gouvernement du Canada et son attente explicite que toutes les sociétés d'État et les autres employeurs du secteur fédéral élaborent leur propre programme pour exiger la vaccination. Elle a indiqué qu'une équipe de travail était en place pour examiner ce que la mise en œuvre de la mesure signifierait pour les employés de Postes Canada. Elle allait chercher à obtenir d'autres renseignements de la part du gouvernement, elle les transmettrait dès possible et elle travaillerait en étroite collaboration avec ses agents négociateurs. Il n'y avait aucune indication quant aux renseignements supplémentaires attendus, mais ils auraient vraisemblablement un lien avec la position qu'elle adopterait en réponse aux attentes du gouvernement fédéral concernant la conformité et avec l'éventuelle mise en place d'une directive supplémentaire.

28. Tout au long de septembre 2021, la Société aurait apparemment évalué avec ses syndicats les paramètres d'une approche mise à jour et remaniée pour lutter contre la COVID-19, le STTP étant de loin le syndicat le plus grand, avec ses 43 000 membres. Selon sa description, la directrice, Santé et sécurité à l'échelle nationale, Leah Lewis, avait effectué des recherches sur les renseignements accessibles au public, en s'appuyant sur les documents des autorités de la santé publique et en faisant confiance aux renseignements fournis par celles-ci à l'ensemble de la collectivité, et en gardant à l'esprit

que, du point de vue de la Société, l'accent était mis sur la protection dans le milieu de travail. Elle était également au courant des statistiques hebdomadaires de la Société sur les cas de COVID-19 dans ses opérations à l'échelle du pays depuis le début de la pandémie. Elle a témoigné avoir établi, à sa satisfaction, comme elle l'avait décrit précédemment dans l'affaire entre la SCP et le STTP, que la vaccination réduisait la possibilité de contracter la COVID-19, qu'elle réduisait efficacement la transmission à d'autres personnes et qu'on avait observé une charge virale inférieure et une durée plus courte de la maladie chez les personnes vaccinées qui avaient été infectées par la suite. C'est ce que les autorités de santé du pays disaient au grand public. Pour Mme Lewis, il s'agissait des éléments identifiables qui appuyaient la vaccination complète dans les milieux de travail nombreux et variés de la Société, laquelle avait besoin de gérer ses opérations à l'échelle du pays de façon sécuritaire et productive, y compris les employés ayant des interactions avec les citoyens qu'ils servaient. Les renseignements sur l'assiduité indiquaient que parmi les employés non vaccinés, tout au long de 2021 et dans l'ensemble de ses opérations, les infections détectées avaient été beaucoup plus nombreuses, ce qui avait nécessité des mises en quarantaine et entraîné des pertes de temps de travail. Elle savait également que selon les données démographiques, l'âge moyen des employés de Postes Canada s'approchait de 52 ans, ce qui suggérait un risque plus élevé de conséquences graves en cas d'infection que chez les personnes plus jeunes, comme l'indiquaient les renseignements accessibles au public.

29. Il est à noter que dans son long affidavit présenté par la Société lors de l'audience d'arbitrage entre la SCP et le STTP, qui constitue également un élément de preuve dans la présente affaire et qui comprend quelque 171 paragraphes, Mme Lewis a expliqué en détail sa compréhension de la gravité de la pandémie de COVID-19 au Canada. Selon les renseignements publics dont elle disposait, il y aurait eu plus de 30 000 décès en janvier 2022 et près de 300 000 cas actifs. Les chiffres augmentaient chaque jour. Dans son affidavit, elle a affirmé que la sécurité des employés et des clients de Postes Canada, qui incluaient un très grand nombre de Canadiens, constituait sa priorité absolue, et elle a décrit les conseils fournis par l'Agence de la santé publique du Canada (ASPC) et les autorités provinciales et locales de la santé publique pendant la pandémie. Selon sa description, la Société « s'est constamment adaptée à l'évolution des conseils et des meilleures pratiques » et était bien informée au sujet des éclosions de COVID-19 qui se sont produites en 2021 dans plusieurs de ses installations, en plus d'être familière avec la transmission communautaire, qui constituait également un problème pour la Société en ce qui a trait à la sécurité de ses employés. En 2020, la Société a enregistré 752 cas de COVID-19 parmi ses

employés, et au cours des sept premiers mois de 2021, il y a eu 1 348 autres cas entraînant des pertes de temps de travail en raison d'une maladie ou d'une mise en quarantaine, et il y a même eu deux décès. C'était avant l'arrivée du variant Omicron à la fin de novembre 2021.

30. Le témoignage de Mme Lewis lors de cette audience antérieure était axé sur la situation de l'unité de négociation du STTP, qui respectait les mêmes procédures décrites par la Société dans son Guide COVID-19 distribué aux employés, lequel avait été publié initialement en décembre 2020, puis révisé au fur et à mesure que des changements devaient être apportés. Assurément, la relation de travail avec les membres du STTP et de l'ACMPA, comme on le comprend bien, s'inscrivait dans les obligations de la Société en matière de santé et de sécurité en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*, comme l'énonce l'article 122.1, qui impose des obligations aux employeurs et aux employés : « prévenir les accidents et les maladies liés à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions ».

31. Dans l'ensemble, après avoir pris en considération les divers documents d'enquête accessibles au public, Mme Lewis a indiqué à ses collègues de la direction que la vaccination était le meilleur outil dont disposait la Société pour assurer un milieu de travail sain et sécuritaire, plutôt que de se contenter des tests antigéniques rapides (TAR). Cette conclusion n'a surpris personne, puisque la direction de son plus grand syndicat, le STTP, exhortait déjà les membres de l'unité de négociation à se faire vacciner pour avoir la meilleure protection possible. En effet, comme l'ACMPA, le STTP demandait aux autorités de santé locales de donner la priorité à ses membres pour la vaccination. En ce qui concerne les demandes de renseignements des employés, peu importe l'unité de négociation, selon la description de Mme Lewis, elle les a orientés « systématiquement » vers des renseignements de santé publique « fiables » facilement accessibles, c'est-à-dire provenant des autorités fédérales, provinciales et locales. Elle savait que les « documents » médicaux qu'elle avait examinés étaient accessibles à tous et qu'ils traitaient des notions de base et des conséquences de la transmission, ainsi que de l'efficacité et de la sécurité de la vaccination comme moyen de lutte privilégié. Elle a affirmé qu'elle n'avait pas hésité à partager les renseignements ou les références dont elle disposait, Santé Canada étant sa source principale. Grâce à ces renseignements très publicisés, elle savait que les effets secondaires graves étaient « extrêmement rares », mais elle reconnaissait également que si l'on consultait Internet, un « vaste éventail » d'opinions étaient partagées sur les médias sociaux, ce qui contribuait sans doute à « l'hésitation à l'égard des vaccins ». Mais, à son avis, cela ne changeait pas le fait bien réel que les



autorités de la santé publique recommandaient systématiquement et fortement la vaccination universelle, sauf lorsqu'elle était contre-indiquée pour des raisons médicales. Elle comprenait également que, « à mesure que de plus en plus de renseignements étaient rendus publics, l'hésitation à l'égard des vaccins diminuait, mais il restait un fossé ».

32. En même temps, il faut noter que, en septembre 2021, l'équipe de direction de Mme Lewis était toujours en train d'évaluer la possibilité de recommander une approche moins intrusive, comme le montre l'ébauche de la politique fournie à ses syndicats ce mois-là. M. Sachdev a envoyé une copie de l'ébauche initiale de la politique à Mme McAuley vers le 20 septembre, ainsi qu'à d'autres personnes, y compris M. Jones. M. Sachdev a déclaré dans son témoignage que son objectif, qu'il estimait avoir atteint, était de faire participer les agents négociateurs de la Société à un processus interactif à la suite de l'annonce du gouvernement, avant de décider de la prochaine étape. À ce moment-là, la Société ne s'était pas encore engagée à respecter l'approche du gouvernement fédéral.

33. M. Sachdev a envoyé un courriel à Mme McAuley le 21 septembre, indiquant qu'il espérait prendre un peu de temps pour examiner l'ébauche de la politique qui était envisagée, laquelle n'incluait pas de programme de vaccination obligatoire pour le moment. Le lendemain, il lui a envoyé une ébauche mise à jour qui comprenait une disposition en cas de non-conformité stipulant que les employés qui ne fourniraient pas d'attestation indiquant qu'ils étaient entièrement vaccinés ou qu'ils avaient obtenu un résultat négatif à un test de dépistage de la COVID-19, ne seraient pas autorisés à se présenter au travail et pourraient être placés en congé non payé. La disposition prévoyait également des mesures disciplinaires progressives en cas de fourniture de faux renseignements. À ce moment-là, on envisageait encore de recourir régulièrement à des tests antigéniques rapides. Dans un courriel de suivi, il a confirmé que l'ébauche mise à jour ne comprenait pas toutes les suggestions de l'Association et tous les changements découlant de leur plus récente discussion, et que le document serait mis à jour et examiné de nouveau à l'avenir. M. Sachdev a demandé quand les membres de l'Association souhaitant assister à la discussion de suivi seraient disponibles. Mme McAuley a confirmé qu'une réunion le lendemain matin serait possible, ce qui a abouti à une rencontre d'environ une heure.

34. L'approche potentielle qui a été abordée lors de la réunion du 22 septembre, mais qui n'était pas encore définitive et n'avait encore fait l'objet d'aucun engagement, exigeait que les employés

attestent être entièrement vaccinés d'ici le 30 octobre ou fournissent une autre attestation d'ici le 15 novembre, faute de quoi ils devraient se soumettre à des tests de dépistage de la COVID-19 deux fois par semaine et obtenir un résultat négatif pour pouvoir entrer dans une installation de Postes Canada ou une autre installation. On pourrait leur demander de fournir une preuve de résultat négatif. Les personnes qui ne seraient pas en mesure de fournir une attestation de vaccination ou de résultat négatif à un test de dépistage ne seraient pas autorisées à se présenter au travail et pourraient être placées en congé non payé. Il était prévu que les divers protocoles de longue date demeurent en place. Une ébauche mise à jour allant dans le même sens a été diffusée. Telle était la nature de la discussion entre les parties à la fin de septembre 2021, ce qui suggérait essentiellement qu'une approche de « vaccination ou test » était encore envisagée à ce moment-là. Mais il ne fait aucun doute qu'il existait toujours un problème puisque les infections ne diminuaient pas beaucoup et qu'il n'y avait pas d'acceptation universelle de la vaccination parmi les employés, dont bon nombre se soumettaient régulièrement à des tests antigéniques rapides.

35. Il y a eu au moins deux autres réunions entre les parties au début d'octobre 2021, comme mentionné dans les courriels entre leurs représentants respectifs. Selon la description de Mme McAuley, quelle que soit l'opinion qu'on ait sur l'importance de la conformité à la vaccination en tant que meilleure solution à l'avenir, elle était préoccupée par le fait que personne au sein de la Société n'avait fourni à l'Association des documents de soutien scientifiques ou médicaux aux fins de discussion. En même temps, la direction de l'Association était certainement au courant de l'opinion de la direction concernant l'importance de la vaccination des employés compte tenu de ses préoccupations commerciales. En effet, pendant de nombreux mois, elle avait encouragé la vaccination, qui constituait un outil nécessaire à la santé de son effectif face à une pandémie incessante. On ne peut pas non plus douter du fait que les agents négociateurs qui traitaient avec Postes Canada étaient en mesure de faire leurs propres recherches, comme cela a été le cas lorsque le STTP a sollicité l'avis d'un expert pour préparer sa demande d'ordonnance provisoire de cessation et d'abstention, laquelle a été présentée devant l'arbitre Burkett en novembre 2021, mais a été rejetée.

36. À la fin de septembre 2021, l'Association souhaitait au moins être tenue au courant de la position de la Société à l'avenir, étant donné l'attente très publicisée du gouvernement voulant que le secteur fédéral se conforme à son approche. Durant la première semaine d'octobre 2021, le dernier

document sur la pratique communiqué à l'Association, qui a fait l'objet de discussions entre les parties le 5 octobre, autorisait encore les tests rapides comme solution de rechange. Le lendemain de cette réunion, Mme McAuley a envoyé un courriel à M. Sachdev pour lui faire part de sa préoccupation concernant la possibilité que l'approche de « vaccination ou test » énoncée dans l'ébauche de la politique en cours d'examen soit une option de courte durée, et elle a déclaré ce qui suit :

[Traduction] Pouvez-vous nous dire s'il s'agit de la version définitive? Notre Conseil d'administration a remarqué que M. Trudeau n'avait pas mentionné les tests rapides comme option.

Par conséquent, votre pratique a-t-elle changé? Serait-il possible d'obtenir votre version définitive de la pratique dans les deux langues officielles?

37. Le bref courriel de suivi de Mme McAuley indiquait ensuite que de nombreux membres avaient communiqué avec elle et que plus les renseignements étaient reçus tôt, mieux c'était. Cependant, elle n'a pas expressément fait référence à la nécessité de partager des recherches et n'a pas demandé de justification scientifique ou médicale à ce moment-là. M. Sachdev a répondu dans l'heure suivante, indiquant que l'ébauche n'avait pas encore été mise à jour sur la question de la conformité à l'annonce du gouvernement et qu'il attendait que l'équipe des Relations gouvernementales de la Société lui dise quelle serait l'incidence sur les employés. Il la tiendrait au courant. Tout comme Mme McAuley, il n'a pas rejeté la possibilité que la Société se conforme à l'attente du gouvernement concernant la vaccination obligatoire pour toutes les activités du secteur fédéral. Les courriels de suivi qu'il lui a envoyés ce jour-là indiquaient qu'il n'avait encore rien à confirmer et qu'il informerait l'Association de ce qu'il apprendrait, même s'il s'agissait de quelque chose de provisoire.

38. Rien d'autre ne s'est produit au cours des jours suivants, jusqu'à ce que M. Sachdev envoie un courriel à Mme McAuley le mardi 12 octobre 2021 pour lui demander si elle était disponible cette semaine-là « pour la prochaine discussion sur la pratique de vaccination ». Il pensait qu'ils devraient prévoir environ 30 minutes. Selon Mme McAuley, elle était toujours préoccupée par le fait que personne au sein de la Société n'expliquait les raisons scientifiques ou médicales justifiant la possibilité que la direction exige des tests comme condition pour continuer à travailler, s'il s'agissait du plan d'action envisagé à la suite de l'annonce du gouvernement, ce à quoi elle s'attendait.

39. En même temps, rien dans le témoignage de Mme McAuley n'indiquait que l'Association avait soulevé la question du manque de renseignements à ce moment-là ou mentionné son besoin d'évaluer

elle-même les analyses scientifiques ou médicales de la Société. L'Association, tout comme le STTP, appuyait la vaccination de ses membres, y compris en cherchant à leur donner un accès prioritaire, comme cela avait déjà été demandé aux autorités de santé, mais elle ne voulait pas que cela devienne une obligation. Il est inutile de souligner qu'à l'automne 2021, une foule d'autorités gouvernementales, y compris des agences de santé fédérales et locales et des experts dans leurs domaines, avaient mis à la disposition du public une énorme quantité de renseignements concernant l'efficacité et la sécurité de la vaccination de masse en tant qu'outil de prévention. Néanmoins, elle est clairement demeurée controversée au niveau de la conformité individuelle, comme l'Association s'en est de plus en plus rendu compte, puisqu'elle a par la suite été inondée de messages de ses membres au sujet de leurs préoccupations.

40. La situation était sur le point de changer. M. Sachdev et Mme McAuley ont tenu leur téléconférence suivante le lendemain, le 13 octobre. En préparation de cela, M. Sachdev avait déjà fourni une copie de la plus récente ébauche intitulée « Ébauche – Pratique de vaccination 12-10-2021 ». Le courriel qui l'accompagnait était court et se contentait d'indiquer qu'elle devait encore être examinée à l'interne et qu'ils allaient « parler demain ». Il a déclaré dans son témoignage que tout le monde était au courant de l'orientation que le gouvernement demandait à la Société et aux autres sociétés d'État d'adopter, mais qu'il faisait quand même participer toutes les unités de négociation à un processus interactif continu en fournissant les ébauches. La nouvelle approche a été confirmée dans un courriel de suivi envoyé par M. Sachdev le jour suivant, qui comprenait un document en pièce jointe daté du 14 octobre. Ce document transmis à l'Association, qui devait être distribué peu après à ses membres, s'intitulait « Pratique sur la vaccination contre la COVID-19 en cours d'élaboration pour tout le personnel » et contenait une section d'introduction qui se lit comme suit :

Depuis le début de la pandémie de COVID-19, Postes Canada suit les directives des agences de la santé publique fédérales et locales.

Postes Canada élabore actuellement sa pratique de vaccination, laquelle cadrera avec l'approche récemment adoptée par le gouvernement fédéral.

La pratique s'appliquera tant aux membres du personnel qui travaillent à distance qu'à ceux qui travaillent sur place. Soyez assurés que notre approche fera en sorte que toute l'information fournie par les membres du personnel sur leur statut vaccinal sera traitée en conformité avec la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Des discussions sont en cours avec nos agents négociateurs pour finaliser les détails.

Vous et votre chef d'équipe recevrez plus de précisions et d'autres instructions dès qu'elles seront prêtes. Entre-temps, nous encourageons tous les membres du personnel qui ne sont pas complètement vaccinés à prendre rendez-vous pour commencer le processus de vaccination.

41. La nouvelle orientation devenait évidente, le document faisant référence à la conformité de la Société à l'« approche » du gouvernement. Le lendemain, le 15 octobre, M. Jones a envoyé un courriel à M. Sachdev. Il n'a demandé aucune recherche scientifique ou médicale à l'appui, mais il s'est dit préoccupé par le fait qu'il n'avait jamais eu l'occasion, lors de la dernière réunion, de demander comment la Société envisageait de gérer les bureaux qui pourraient être confrontés à des problèmes de dotation en raison d'employés en congé non payé pour non-conformité. Il a indiqué qu'il ne pensait pas que cela se produirait à grande échelle, mais qu'il était préoccupé par le fait que certains bureaux n'avaient pas suffisamment d'employés nommés pour une période déterminée pour couvrir les pénuries. Voulant apparemment mettre l'accent sur les préoccupations opérationnelles, il a ajouté ceci :

[Traduction] Nous voulons commencer à nous renseigner dès maintenant au sujet de ces types de problèmes de dotation, car ce qui nous inquiète, c'est qu'à l'approche de la période de pointe, ce nouveau changement d'orientation concernant le fait que les trousseaux de dépistage rapide ne sont pas une option soulève des préoccupations quant au nombre suffisant et adéquat de membres du personnel [...] Je serais ravi d'en discuter davantage si vous le souhaitez.

42. M. Jones n'a pas indiqué dans sa réponse par courriel qu'il avait d'autres préoccupations devant faire l'objet d'une discussion plus approfondie. Dans l'heure qui a suivi, M. Sachdev a envoyé un courriel à Mme McAuley, à M. Jones et à M. Maheux, déclarant ceci :

[Traduction] Je ne suis pas certain du plan opérationnel et il se peut que nous n'ayons pas un meilleur aperçu avant de commencer la partie concernant l'attestation. La Société est au courant de ces scénarios potentiels, mais n'est pas certaine que nous ayons des mesures d'urgence en place. Nous communiquerons avec vous lorsque j'en saurai plus.

43. Plus tard ce même jour, le 15 octobre 2021, M. Sachdev a envoyé un autre courriel aux membres de la direction nationale de l'Association, à Mme McAuley, à M. Jones et à M. Maheux :

[Traduction] Nous vous remercions encore une fois de nous avoir rencontrés au cours des dernières semaines au sujet de la politique de vaccination qui s'en vient. Comme mentionné, nous nous sommes réunis à l'interne aujourd'hui pour discuter de la politique, et je voulais confirmer avec vous qu'une autre discussion avec nos cadres supérieurs est prévue le lundi 18 octobre. Après cela, nous communiquerons avec vous pour vous fournir des mises à jour et nous nous assurerons de vous donner le temps d'examiner et de commenter la politique et le plan de mise en œuvre.

44. Son courriel a généré une réponse rapide de la part de Mme McAuley, plus tard le même jour :

[Traduction] « Merci Jeewan, je sais qu'il est difficile de couvrir tous les aspects et tous les problèmes potentiels. »

45. Encore une fois, l'Association n'a pas dit qu'elle n'avait pas suffisamment de renseignements scientifiques ou médicaux de base pour conseiller ses membres ou discuter avec les représentants de la Société. Lors de son témoignage, M. Sachdev a évoqué une conversation téléphonique de suivi avec Mme McAuley le matin du 21 octobre, qui avait pour but de communiquer avec elle au sujet de toute préoccupation qu'elle pourrait vouloir exprimer à ce moment-là, et plus tard au cours de la même journée, il a fourni un autre document intitulé « Ébauche – Pratique de vaccination 15-11-2021 » à Mme McAuley et à M. Maheux, en pièce jointe à son courriel. Il affirmait ce qui suit :

[Traduction] Vous trouverez ci-jointe la version quasi définitive du document sur la pratique. Vous remarquerez que le document comporte des dates de mise en œuvre. Je communiquerai avec vous lundi pour confirmer ces dates. Entre-temps, je demanderais qu'aucune communication (de part et d'autre) sur les dates ou la pratique ne soit publiée ou transmise avant que nous communiquions lundi.

46. Mme McAuley, qui a reçu l'ébauche du document de politique le jeudi, n'a pas communiqué avec M. Sachdev ce jour-là, mais selon sa description, elle était préoccupée. Comme elle l'a mentionné dans son témoignage, il n'y avait aucune disposition dans l'ébauche de la politique concernant l'exigence d'informer l'Association ou ses membres. Et M. Sachdev n'avait donné aucune indication selon laquelle la Société fournirait des analyses scientifiques ou médicales justifiant la mise en place d'une exigence relative à la vaccination ou la suppression des tests de dépistage en tant que solution de rechange. Cette préoccupation est difficile à concilier avec la position adoptée par l'Association plusieurs mois plus tôt auprès de l'autorité de santé provinciale de l'Ontario, lorsqu'elle cherchait à obtenir un statut prioritaire pour ses membres et que, de concert avec les autres syndicats de la Société, elle encourageait ses membres à se faire vacciner. Lors de son témoignage, elle a formulé une critique détaillée de ce qu'elle considérait comme les lacunes de la politique, mais rien n'indiquait qu'elle avait personnellement interagi avec M. Sachdev au cours des jours suivants ou qu'elle avait autrement fait part d'une quelconque préoccupation à ce moment-là concernant la sécurité ou l'efficacité, ou l'absence de justification scientifique ou médicale de la part de la Société.

47. Je me contenterai de dire que, à ce moment-là, M. Sachdev n'était pas au courant que les données scientifiques sur l'efficacité et la sécurité de la vaccination constituaient un problème pour l'Association. Le 25 octobre, il a envoyé un autre courriel à Mme McAuley, à M. Jones et à M. Maheux, en y joignant les documents à l'intention des chefs d'équipe qui allaient être distribués au personnel de supervision et en les informant que les dates de mise en œuvre du programme de vaccination obligatoire

avaient été établies dans le document sur la pratique qu'ils avaient reçu antérieurement aux fins d'examen. Il s'agissait de confirmer que la transmission des documents aux chefs d'équipe était prévue pour le jour suivant, avec un lien intranet vers la version complète du document « Pratique de vaccination obligatoire ». Il a terminé le courriel en leur demandant de lui dire s'ils avaient des questions, car il pourrait organiser une autre téléconférence s'ils préféraient une discussion virtuelle à ce stade. À ce sujet, comme l'indiquent les documents présentés en preuve, il y a eu 19 communications par courriel entre les parties à la suite de l'annonce du gouvernement fédéral, dont au moins huit contenaient des ébauches en pièce jointe, puisqu'il y a eu au moins une demi-douzaine de réunions avec les membres de la haute direction de l'Association et plusieurs discussions de suivi par téléphone, une grande partie de celles-ci étant axées sur le fait que l'approche de « vaccination ou test » constituait encore une possibilité jusqu'à la deuxième semaine d'octobre. Il n'y a aucune indication dans ces documents, ou dans les discussions entre les parties, que quelqu'un avait soulevé la question précise de la nécessité pour l'Association de recevoir et d'évaluer les renseignements scientifiques et médicaux dont disposait la Société pour appuyer sa décision de se conformer à l'attente que le gouvernement fédéral avait annoncée à l'égard des sociétés d'État et des autres employeurs du secteur fédéral.

48. À la suite de la transmission des documents à la fin d'octobre 2021, qui établissaient comme date limite le 21 novembre pour que les employés se conforment aux exigences de la politique, les communications entre les parties se sont poursuivies. Au départ, elles semblaient mettre l'accent sur les exigences détaillées devant être envoyées aux employés et sur les types de lettres formatées qu'ils allaient recevoir, essentiellement de nature informative et indiquant leurs options et les délais associés. Il ne fait aucun doute que la direction de l'Association était de plus en plus préoccupée par les commentaires négatifs de ses membres. De nombreuses lettres et de nombreux courriels envoyés à l'Association par des membres inquiets de l'unité de négociation à la suite de la mise en œuvre de la politique de vaccination obligatoire ont été présentés en preuve. Plusieurs d'entre eux exprimaient un refus absolu pour diverses raisons, notamment des préoccupations liées à la sécurité, à l'efficacité et à la protection de la vie privée.

49. Le 5 novembre 2021, environ 10 jours après la mise en œuvre de la politique, Mme McAuley a envoyé un courriel à M. Sachdev pour confirmer qu'elle lui avait laissé un message vocal indiquant que l'Association avait été « extrêmement occupée » avec les préoccupations des membres et demandant

s'il y avait une façon pour la Société de repousser la date de mise en œuvre jusqu'en février. Comme elle l'a souligné : « En raison de la période de pointe et du nombre élevé de nos membres qui affirment qu'ils ne se feront pas vacciner, la dotation en personnel posera un sérieux problème pendant la période des Fêtes. » Ce courriel mentionne pour la première fois que l'Association souhaite obtenir d'autres renseignements à l'appui, en indiquant ce qui suit :

[Traduction] Nous aimerions également obtenir les données scientifiques à l'appui de la décision de supprimer l'option des tests rapides pour nos membres qui ne peuvent pas ou ne veulent pas se faire vacciner. À l'origine, c'était une option, puis elle a été supprimée [...] J'ai hâte d'en discuter davantage.

50. À titre de suivi, le vice-président national de l'Association, Daniel Maheux, a envoyé un courriel à M. Sachdev quatre jours plus tard, le 9 novembre 2021, dans lequel il indiquait qu'ils déposeraient un grief national plus tard le même jour « en ce qui concerne la date de mise en œuvre de la pratique de vaccination », ce qui a été fait et a donné lieu à la présente audience d'arbitrage. Il a déclaré dans ce courriel que l'Association était fermement d'avis que la date limite de conformité n'était pas assez proche pour permettre aux membres de se préparer afin d'atténuer ou de réduire les difficultés financières liées au fait d'être placé en congé non payé. Elle s'attendait à ce qu'un « nombre élevé » de ses membres se trouvent dans cette situation un mois avant la période de pointe, ce qui perturberait trop les opérations de la Société. Il a également déclaré, en référence à la demande de renseignements supplémentaires à ce moment-là :

[Traduction] Lors d'une conversation téléphonique, Brenda [McAuley] a tenu une réunion avec M. Deveen [directeur général, Relations du travail] la semaine dernière au sujet de la pratique. L'Association a demandé à recevoir les preuves médicales ou scientifiques utilisées pour formuler la pratique de vaccination et, plus précisément, pour justifier la suppression de la disposition relative aux tests hebdomadaires qui figurait dans la pratique. En vertu de ce courriel, nous rétablissons officiellement cette demande.

51. M. Sachdev a répondu par courriel à Mme McAuley, à M. Jones et à M. Maheux le 16 novembre 2021. Il ne s'agissait pas d'une réplique au grief déposé une semaine auparavant, mais plutôt d'une réponse à la plus récente demande de M. Maheux :

[Traduction] La pratique a été mise au point pour assurer un milieu de travail sécuritaire, compte tenu de l'efficacité des vaccins pour réduire la transmission de la COVID-19 et protéger contre les conséquences graves de ce virus, et elle est conforme aux directives du gouvernement du Canada. L'Association a été consultée à de nombreuses reprises, et les employés ont été informés bien à l'avance qu'ils seraient placés en congé non payé s'ils refusaient de se faire vacciner. Le congé non payé n'est pas une mesure disciplinaire; il est fondé sur les choix des employés, et aucune clause de nos conventions collectives n'empêche son utilisation. Nous



croyons que la mise en œuvre de la pratique, y compris du congé non payé, est conforme à la convention collective et reflète une approche équilibrée et raisonnable pour assurer la santé et la sécurité en milieu de travail.

Faites-moi savoir si vous souhaitez en discuter plus longuement. Je peux organiser un appel pour nous après la réunion sur la paie jeudi.

52. Mme McAuley a répondu au courriel de M. Sachdev deux jours plus tard, le 18 novembre 2021, en envoyant un courriel à M. Sachdev et à M. Deveen, comme suit :

[Traduction] L'ACMPA demande que Postes Canada nous fournisse les renseignements scientifiques et les documents à l'appui de la décision d'appliquer une politique de vaccination obligatoire sans exemption pour les employés qui souhaiteraient plutôt se soumettre à des tests réguliers obligatoires. Nous supposons qu'en décidant de procéder ainsi, la Société a envisagé et rejeté la solution de rechange moins intrusive que constituent les tests.

Étant donné que l'Association doit évaluer si la règle relative à la nécessité de la vaccination pour pouvoir travailler est raisonnable, nous devons disposer de tous les renseignements actuellement disponibles sur lesquels la Société s'est appuyée ou sur lesquels elle se fonderait pour appuyer la décision et refuser les tests.

Nous supposons que jusqu'à ce que nous ayons ces renseignements et que nous déterminions si nous acceptons la justification de la Société, il ne sera pas nécessaire de déposer un grief. Pouvez-vous nous faire savoir si Postes Canada veut que l'ACMPA dépose un grief au sujet de ses exigences liées à la vaccination?

53. Sauf si elle envisageait la possibilité de déposer un autre grief portant uniquement sur la question de la consultation, l'idée fautive contenue dans ce courriel fait référence au seul grief de l'Association. Il avait été déposé et signifié à M. Sachdev le 9 novembre 2021, avec une audition du grief au premier palier prévue ou sur le point d'être prévue pour le 23 novembre. M. Sachdev a néanmoins répondu par courriel le 6 décembre 2021 :

[Traduction] Je vous écris au sujet de votre demande de preuves scientifiques à l'appui de la pratique de vaccination. Comme cela a un lien direct avec le grief national que vous avez déjà déposé, cela fait donc l'objet d'un litige en cours. Nous nous conformerons au processus de règlement des litiges pour la production d'éléments de preuve supplémentaires sur le bien-fondé de la pratique. L'ACMPA et la Société auront toutes deux l'occasion d'obtenir et de remettre en question les éléments de preuve de l'autre partie, y compris les éléments de preuve médicaux et scientifiques supplémentaires.

54. Rien n'indique qu'une telle réunion supplémentaire ait eu lieu en dehors du processus d'audition des griefs ou que d'autres renseignements détaillés aient été fournis dans le cadre de la poursuite possible du processus de consultation. En même temps, personne ne peut contester que les difficultés de dotation se sont matérialisées à divers emplacements opérationnels, la première répartition des

fermetures de bureaux en raison de l'insuffisance des effectifs ayant été acheminée à l'Association le 8 décembre 2021. Quelque 24 emplacements étaient touchés. La conformité des employés aux exigences de la politique n'était certainement pas universelle. La Société a compilé des rapports sommaires périodiques sur la progression de la vaccination. À la mi-janvier 2022, quelque 552 membres de l'unité de négociation étaient en congé non payé parce qu'ils n'avaient pas d'attestation, ne voulaient pas se faire vacciner ou n'étaient pas vaccinés. En outre, 136 autres membres n'étaient pas en mesure de se faire vacciner pour des raisons religieuses ou médicales. Comme l'a indiqué Mme McAuley dans son témoignage, certains membres ont simplement choisi de quitter leur emploi à Postes Canada plutôt que d'être placés de force en congé non payé.

55. Pour expliquer sa préoccupation au sujet de l'insuffisance des renseignements disponibles pour l'évaluation, Mme McAuley a témoigné qu'avec l'entrée en vigueur de la politique de vaccination obligatoire le 26 octobre 2021, qui établissait une date limite au 26 novembre pour attester de la conformité, la direction de l'Association avait pris conscience que de nombreux membres de l'unité de négociation « tendaient à être des antivax », selon son expression, et que d'autres étaient « hésitants à l'égard des vaccins ». En effet, comme les chiffres l'indiquent, de nombreux membres inquiets dans l'ensemble de l'unité de négociation avaient fait part de leur réticence, voire de leur refus catégorique, et cherchaient à obtenir des réponses. Je me contenterai de dire que, selon l'évaluation de l'Association à partir des questions posées, cette réaction venait souvent du fait qu'ils avaient trop peu de renseignements pour faire chacun leur choix entre se conformer à l'exigence relative à la vaccination, qui constituait une intrusion physique, ou subir les conséquences. Selon son évaluation, présentée lors de son témoignage, tout au long de la période pendant laquelle la portée complète des exigences imposées par la politique était encore envisagée et faisait l'objet de communications dans les deux sens, si l'Association avait été en mesure d'évaluer et de faire des commentaires ou de donner des conseils positifs sur les preuves scientifiques et médicales vraisemblablement utilisées par la Société, « elle aurait pu aider les membres à prendre leur décision », ce qui signifie qu'à son avis, il aurait fallu offrir à l'Association plus de conseils fondés sur des enquêtes et des recherches par l'entremise des communications, courriels et pièces jointes de M. Sachdev, et lors de leurs réunions. Toutefois, étant donné que la direction de l'Association encourageait depuis longtemps la vaccination de ses membres et avait même demandé à ce qu'ils soient prioritaires, il n'y avait aucune preuve qu'elle avait exprimé des doutes quant à l'efficacité ou à la sécurité lorsqu'elle avait préconisé une approche de « vaccination

ou test ». La direction de l'Association avait bien compris que les membres réticents exprimeraient leurs préoccupations si la vaccination devenait obligatoire, et on peut présumer qu'elle avait besoin de davantage d'aide pour persuader ses membres de coopérer.

56. Pour expliquer sa préoccupation, Mme McAuley a témoigné au sujet des nombreuses demandes qu'elle avait reçues par l'entremise de lettres, de courriels et d'appels téléphoniques de la part de membres de l'unité de négociation qui refusaient de se conformer entièrement à la politique ou qui étaient au moins réticents. Elle n'avait toutefois pas de chiffre exact. Elle a fourni des exemples de courriels reçus à la suite de la mise en œuvre de la politique, lesquels portaient sur de nombreuses zones d'ombre liées au fait que la Société avait agi sans le consentement des employés. Selon la description de Mme McAuley, les questions posées étaient nombreuses et complexes. Par exemple, un courriel a été reçu le 8 novembre 2021 (un jour avant que l'Association dépose le présent grief) de la part d'un membre qui avait 28 ans de service et qui était maître de poste dans une communauté rurale de l'Alberta, indiquant qu'il avait « quelques questions ». Celles-ci portaient notamment sur la légalité de la mesure prise par la Société consistant à placer les employés en congé non payé, le membre invoquant les difficultés financières et mentales associées à une telle mesure; sur l'aspect coercitif et la question de savoir si cela constituait du harcèlement et de l'intimidation; sur la question de savoir si cela constituait un traitement discriminatoire; et le membre demandait une divulgation complète de la façon dont la Société en était arrivée à adopter sa Pratique de vaccination obligatoire.

57. Dans un autre exemple de courriel datant de la mi-novembre 2021, un maître de poste d'un bureau rural de l'Ontario, à la suite d'une discussion avec ses collègues, affirmait qu'ils n'obtenaient pas de réponses à leurs questions lorsqu'ils appelaient leurs représentants de l'Association. Ce maître de poste, qui avait 21 ans de service, ne s'était pas encore plié à la demande de la Société de se conformer à la politique et indiquait qu'il ne savait pas quoi faire, déclarant : « Je suis également très craintif à l'égard du vaccin. Je n'ai jamais été vacciné et je n'introduis rien dans mon corps. J'éprouve une grande anxiété et c'est quelque chose que je ne peux tout simplement pas faire. » Il poursuivait en exprimant sa confusion quant à la raison pour laquelle les tests rapides n'étaient pas suffisants et il s'attendait à être bientôt sans emploi, malgré les répercussions financières pour lui-même et sa famille. On pourrait dire que les demandes de renseignements de la part des membres étaient des exemples de la pression exercée sur la direction nationale à la suite de la mise en œuvre de la politique de vaccination.

58. Dans son témoignage, Mme McAuley a déclaré qu'à son avis, il y avait eu trop peu de renseignements scientifiques ou médicaux soumis à l'évaluation de l'Association pour lui permettre de répondre adéquatement ou raisonnablement aux nombreuses questions posées par les membres réticents ou totalement antivax. Selon sa description, si de tels renseignements supplémentaires avaient été fournis par la Société, cela aurait pu aider l'Association à persuader un grand nombre d'entre eux de coopérer. Bien qu'elle ait adopté cette approche, elle a également indiqué être d'accord avec le fait que la Société a l'obligation principale d'assurer un milieu de travail sécuritaire et de prendre toutes les mesures raisonnables en ce sens. Elle a également reconnu que l'Association avait reçu des lettres et des courriels de membres appuyant le programme de vaccination, soulignant que la « grande majorité » avait coopéré avec le programme obligatoire et avait été vaccinée. Les chiffres indiquent qu'il y avait un taux de refus d'environ 7,5 %, ce qui était semblable au taux chez les membres du STTP.

59. En même temps, Mme McAuley n'a pas indiqué dans son témoignage que l'Association avait mené ses propres recherches à un quelconque moment, autrement qu'en se référant à ce qui avait été largement mis à la disposition du grand public, avant ou après avoir exhorté le médecin hygiéniste en chef de l'Ontario, en février 2021, à accorder aux travailleurs de la Société un accès prioritaire à la vaccination. Elle a déclaré que le premier sujet abordé dans le « Rapport du président national » publié à un moment donné en décembre 2021, mais rédigé avant la mise en œuvre de la politique obligatoire le 26 octobre 2021, visait à faire le point sur la situation relative à la vaccination. Par la suite, elle a déclaré qu'il était « inévitable » que la vaccination devienne obligatoire et qu'on pouvait s'attendre à encore plus de perturbations dans les succursales, et même à ce que certaines personnes démissionnent plutôt que de s'engager à se faire vacciner. Elle a mentionné que l'Association était préoccupée par la probabilité de graves problèmes de dotation, mais n'a pas indiqué que l'Association cherchait à produire des recherches scientifiques ou médicales ou à examiner ou analyser celles de la Société pour appuyer la conformité à l'attente du gouvernement fédéral en matière de vaccination obligatoire, tout en déclarant ceci :

[Traduction] Dans l'ensemble, nous sommes satisfaits de la façon dont la Société canadienne des postes a géré la pandémie. Nos appels hebdomadaires avec Postes Canada ont été extrêmement utiles pour transmettre des renseignements à nos membres dès que possible. Nous voulions savoir ce que les membres en première ligne pensaient du fait de travailler pendant une pandémie, alors nous avons envoyé un sondage.

60. Aucun élément ne prouvait que les renseignements du sondage avaient été communiqués à la Société dans le cadre des discussions avant la mise en œuvre.

61. Le rapport de Mme McAuley comprenait également une référence à l'avis juridique que l'Association avait reçu, dans l'extrait intitulé « Les aspects juridiques de l'obligation de vaccination ». Il ne fait aucun doute que cette section a été rédigée après l'annonce de la politique de vaccination obligatoire. Elle exprimait le point de vue éclairé des agents nationaux selon lequel les arbitres et les tribunaux avaient reconnu que les employeurs avaient le pouvoir discrétionnaire d'établir des règles raisonnables en milieu de travail et que rien dans la convention collective n'empêchait la Société de mettre en œuvre une règle relative à la COVID-19 pour rendre le milieu de travail plus sécuritaire. Il ne fait aucun doute qu'ils avaient réalisé que les arbitres avaient commencé à considérer les politiques de vaccination obligatoire comme étant raisonnables lorsqu'il y avait suffisamment d'éléments prouvant qu'elles pouvaient réduire un risque important pour la santé en milieu de travail. Ils poursuivaient ainsi :

[Traduction] Nous sommes d'avis que, même si l'ACMPA le contestait, dans l'ensemble, un arbitre dirait probablement qu'une grande partie voire l'intégralité de la politique de vaccination obligatoire proposée est raisonnable.

Selon la façon dont elle est mise en œuvre dans certains cas particuliers, il pourrait être possible de déposer un grief affirmant que les circonstances propres à un membre n'ont pas été traitées de façon appropriée.

62. Bien qu'il ne soit pas fait référence au processus de consultation, le document comprend une section intitulée « Message des agents nationaux », qui a sans doute aussi été rédigée à la suite de l'annonce de la politique de vaccination obligatoire, puisqu'elle fait référence au grief déjà déposé. Ce message, que Mme McAuley a confirmé comme étant son point de vue à ce moment-là, reflétait leur point de vue collaboratif sur l'exigence relative à la vaccination obligatoire et comprenait les paragraphes suivants :

[Traduction] Nous avons dû nous assurer que les gens sont en mesure de travailler dans un environnement sécuritaire. C'est particulièrement difficile dans nos petits bureaux. Nous avons dû répondre aux personnes qui ne sont pas en mesure de se conformer aux demandes de la Société et nous avons dû trouver des solutions. Vous avez maintenant la vaccination obligatoire.

Il y a des personnes qui ne peuvent légitimement pas se faire vacciner, habituellement pour des raisons médicales. Nous continuons de nous assurer que ces personnes peuvent bénéficier de mesures d'adaptation, lorsque cela est possible.

Il y a également des gens qui disent qu'ils sont craintifs à l'égard du vaccin et qu'ils n'arrivent pas à se résoudre à se faire vacciner. Nous travaillons avec la Société pour voir s'il y a des mesures qui pourraient être disponibles : par exemple, un report de l'échéance pour les exigences dans certaines situations particulières.

Nous devons également faire face à la réalité : de nombreux membres ont été vaccinés et veulent réduire au minimum le risque d'attraper la COVID-19, ou une forme grave de la

COVID-19. Ils ne veulent pas exposer à la maladie un membre vulnérable de leur famille ou un enfant qui ne peut pas encore être vacciné. C'est une préoccupation parfaitement compréhensible et légitime.

Nous discutons régulièrement avec Postes Canada afin de trouver la plus grande gamme d'options pour tenter de répondre à ces préoccupations légitimes des deux côtés de l'enjeu. Ce n'est pas facile, et les conséquences, peu importe où se trouve l'équilibre, peuvent être graves pour une personne qui estime que ses intérêts n'ont pas été protégés. Nous avons demandé à Postes Canada une prolongation jusqu'en février 2022, afin que nos membres aient plus de temps pour s'adapter et prendre d'autres dispositions. Postes Canada a indiqué qu'elle doit suivre les ordres du ministre et qu'elle ne peut pas modifier les échéances. Après mûre réflexion, l'ACMPA a déposé un grief national portant sur la Pratique de vaccination obligatoire.

Nous ne reculerons pas devant ces problèmes. Nous obtiendrons les meilleurs renseignements possible et nous veillerons à ce que Postes Canada prenne sa décision en fonction des données scientifiques, et pas seulement d'une directive du gouvernement. En fin de compte, peu importe ce que nous faisons, certains seront déçus et certains seront en colère. Cela nous préoccupe, mais nous avons la responsabilité de prendre les meilleures décisions possible pour le bien de chaque membre et pour le bien de l'ensemble des membres. Il est toujours moins amusant de devoir trouver soi-même un équilibre que d'observer les autres lors d'un tel exercice. Nous continuerons de travailler pour nous assurer que l'équilibre est le meilleur possible.

63. Dans son témoignage, Mme McAuley ne s'est pas éloignée du sentiment exprimé par les dirigeants nationaux de l'Association dans ce message aux membres, acceptant que la situation dans laquelle se trouvaient ses membres était devenue très difficile pour ceux qui n'étaient pas convaincus qu'ils devraient coopérer. Néanmoins, comme elle a fait référence au fait que l'Association voulait obtenir les meilleurs renseignements possible et s'assurer que la Société avait pris sa décision en fonction de données scientifiques et pas seulement en raison d'une directive du gouvernement, elle a reconnu en contre-interrogatoire que l'Association aurait pu avoir accès à une évaluation scientifique indépendante à tout moment, « mais pas une fournie par Postes Canada », comme elle l'a dit. À ce moment-là, comme l'Association avait déposé son grief, elle était dans la même position que le STTP et devait trouver son propre soutien scientifique si elle choisissait de continuer à contester la politique dans le cadre de l'arbitrage. Cette approche en matière d'évaluation scientifique a été adoptée par le STTP à la suite du dépôt d'un grief d'interprétation national le 15 novembre 2021. Le STTP a obtenu sa propre analyse externe portant sur divers problèmes liés à la conformité, comme la sécurité, l'efficacité et la protection des renseignements personnels, dans le but de demander une ordonnance provisoire de cessation et d'abstention à l'arbitre Kevin Burkett en novembre 2021, sans succès, puis lors de l'audience d'arbitrage devant moi en avril 2022.

## Examen de l'argumentation sur le caractère théorique

### La Société

64. À la suite de l'audition des éléments de preuve dans cette affaire, les avocats de la Société ont présenté leur argumentation couvrant la question du caractère théorique allégué et ont demandé le rejet du grief à titre préliminaire. La Société affirme que, pour les parties, il n'y a aucun avantage à ce qu'une décision soit prise sur le fond. De son point de vue, le grief ne sert plus à rien à ce stade, puisque la politique de vaccination obligatoire ayant motivé son dépôt a été suspendue en juillet 2022. Étant donné que l'Association avait déposé un grief concernant la situation telle qu'elle était à l'automne 2021, y compris apparemment la façon dont la Société avait organisé ses renseignements et pris sa décision de mettre en œuvre la politique sans délai, le grief était « épuisé et n'est plus pertinent », pour citer M. Pigott dans sa présentation sur cette question. Il a été affirmé que, peu importe si la Société avait agi de manière raisonnable ou déraisonnable en octobre 2021 en ce qui concerne la façon dont elle avait invoqué la politique, cette dernière n'est pas actuellement appliquée et n'est pas contestée comme étant en fin de compte raisonnable, et par conséquent, toute contestation de la politique à ce stade, ou d'un quelconque aspect de cette politique, doit être considérée comme purement théorique.

65. À cet égard, selon les avocats, la réparation demandée dans le grief, qui comprend une déclaration selon laquelle il était déraisonnable de refuser une prolongation du délai pour être entièrement vacciné ainsi qu'une indemnisation pour les membres touchés ayant subi une perte, ne soulève pas pour le moment de question quant à la formulation de la politique ou à sa légitimité, même si l'Association aurait aimé qu'il y ait plus d'interactions ou que la mise en œuvre soit repoussée. Les avocats ont soutenu que les réactions de la société aux pandémies sont considérées comme fondées sur les faits, et que ce différend particulier devrait être considéré comme ayant pris fin à partir du moment où l'Association n'a plus contesté la politique de vaccination obligatoire de l'employeur. De plus, s'il y avait eu des plaintes individuelles, elles auraient dû être déposées sous forme de griefs individuels, au cas par cas. La Société estime que la plainte dans son ensemble a échoué, puisque l'Association ne conteste plus la légitimité de la politique de vaccination obligatoire pour lutter contre la pandémie et protéger son effectif.

66. À l'appui, la Société a cité une décision de la Commission de règlement des griefs de l'Ontario dans l'affaire *O.P.S.E.U. v. Ontario (Ministry of Community, Safety & Correctional Services)*, 2010

CarswellOnt 10247 (Abramsky), supposément semblable. Dans cette affaire, le syndicat a déposé un grief d'interprétation alléguant que l'employeur avait violé la convention collective lorsqu'il avait refusé de fournir des vaccins contre la grippe H1N1 aux employés de l'établissement. L'employeur a répondu que son refus de vacciner le personnel ne découlait pas de la convention collective et a également affirmé que le grief était purement théorique, ce qui nécessitait le rejet du grief pour cette seule raison. Au moment où l'affaire a été entendue en arbitrage, la crise de la grippe H1N1 était terminée. La « seule mesure de redressement potentielle » à ce stade était déclaratoire, ce que l'employeur considérait comme servant seulement à marquer des points dans la discussion, ce qui était aussi la conclusion tirée dans une autre sentence arbitrale examinée. L'employeur a exhorté l'arbitre à ne pas exercer le pouvoir discrétionnaire de la Commission pour entendre l'affaire, au motif que le litige concret avait disparu et que les questions étaient devenues théoriques. Il s'appuyait sur les conseils fournis dans le jugement principal sur la question du caractère théorique rendu par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Borowski c. Canada (Procureur général)*, [1989] 1 RCS 342. Le juge Sopinka, traitant une poursuite intentée à l'origine devant les tribunaux inférieurs, a décrit la doctrine du caractère théorique comme suit, à partir du paragraphe 15 :

La doctrine relative au caractère théorique est un des aspects du principe ou de la pratique générale voulant qu'un tribunal peut refuser de juger une affaire qui ne soulève qu'une question hypothétique ou abstraite. Le principe général s'applique quand la décision du tribunal n'aura pas pour effet de résoudre un litige qui a, ou peut avoir, des conséquences sur les droits des parties. Si la décision du tribunal ne doit avoir aucun effet pratique sur ces droits, le tribunal refuse de juger l'affaire. Cet élément essentiel doit être présent non seulement quand l'action ou les procédures sont engagées, mais aussi au moment où le tribunal doit rendre une décision. En conséquence, si, après l'introduction de l'action ou des procédures, surviennent des événements qui modifient les rapports des parties entre elles de sorte qu'il ne reste plus de litige actuel qui puisse modifier les droits des parties, la cause est considérée comme théorique.

67. Par conséquent, la première étape selon la Cour suprême, comme cité par l'arbitre Abramsky, consiste à « se demander si le différend concret et tangible a disparu et si la question est devenue purement théorique ». Si la réponse est affirmative, cela oblige le tribunal à décider s'il doit exercer son pouvoir discrétionnaire et entendre l'affaire. Dans l'affaire *Borowski*, il a été conclu qu'il n'y avait « plus de litige actuel ni de différend concret puisque le substratum du pourvoi de M. Borowski a disparu ». Il s'agissait de la même orientation judiciaire citée par M. McGee dans la réponse de l'Association à l'objection préliminaire sur le caractère théorique, mais interprétée différemment selon les faits et les enjeux présentés ici.



68. L'arbitre Abramsky a ensuite discuté de plusieurs exemples de jurisprudence à l'appui du raisonnement selon lequel dans l'éventualité d'une future pandémie soulevant la question de l'obligation de l'employeur de fournir des vaccins, la décision pourrait être prise en fonction des faits précis qui existeraient à ce moment-là. Elle a conclu qu'une décision concernant la crise de la grippe H1N1 en 2009 était unique, pour diverses raisons, et qu'une décision concernant cette situation ne serait pas utile pour les futures pandémies potentielles « qui présenteraient leurs propres circonstances et enjeux ». M. Pigott a soutenu que l'approche de l'arbitre Abramsky devrait me persuader de ne pas exercer mon pouvoir discrétionnaire pour entendre le grief sur le bien-fondé. Toutefois, il convient de souligner que l'arbitre a également expliqué son raisonnement comme suit au paragraphe 40 : « il n'y a pas de "conséquences collatérales" aux actions de l'employeur en ce qui a trait aux vaccinations qui nécessitent une décision », il n'y a pas de dommages-intérêts individuels réclamés ni de répercussions ou conséquences continues à ce stade découlant des actions de l'employeur qui ont donné lieu au grief. Par conséquent, il a été jugé qu'il était possible de faire une distinction avec les affaires dans lesquelles des conséquences collatérales présumées devaient faire l'objet d'une décision de la part de l'arbitre.

### **L'Association**

69. En réponse, M. McGee, au nom de l'Association, a soutenu que la position de la Société selon laquelle le grief était purement théorique équivalait, dans une situation de grief d'interprétation, à conclure qu'elle pouvait échapper à toute conséquence réelle après avoir violé la convention collective. La Société cherche à éviter d'être obligée de gérer les aspects consécutifs, les « conséquences collatérales » pour ainsi dire, dans un grief d'interprétation où des dommages-intérêts ont été demandés pour les personnes touchées, et cela représente un problème plus vaste que le simple fait que la politique de vaccination obligatoire n'a finalement pas été contestée quelques mois après avoir été invoquée. Selon la logique de la Société, elle pourrait contrecarrer un grief déposé simplement en adoptant une approche différente quelques mois plus tard pour corriger la situation qui a donné lieu à la violation. L'Association soutient toutefois que les circonstances subséquentes ne devraient pas constituer un motif valable pour qu'un arbitre n'entende pas le grief et que les questions connexes ne soient pas résolues. Selon l'évaluation de l'Association, la question à laquelle l'arbitre est actuellement confronté est liée au fait que la Société n'a pas fourni de renseignements scientifiques ou médicaux adéquats à l'Association afin qu'elle les évalue en temps opportun, et qu'elle n'a pas fixé une échéance raisonnable pour la conformité. Aucune prolongation de délai n'a été accordée, ce qui, comme

l'Association a cherché à le démontrer grâce aux éléments de preuve raisonnablement requis dans les circonstances, était lié aux renseignements insuffisants dont elle disposait et avait des conséquences financières possibles pour les employés non conformes touchés. Que la politique de vaccination soit encore contestée ou non huit mois plus tard, les conséquences qu'elle a entraînées, représentent une question non résolue entre les parties qui se rapporte à des choses que l'Association considérait comme déraisonnables au moment du dépôt du grief d'interprétation, et qu'elle considère comme telles actuellement.

70. À l'appui, M. McGee a fait référence, dans la jurisprudence présentée par l'Association, à un résumé tiré de l'ouvrage de Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration (5<sup>e</sup> éd.)*, pour leur discussion axée sur le fait qu'il doit exister un véritable problème entre les parties. Au sujet 2:3240, les auteurs font la remarque suivante :

[Traduction] Toutefois, étant donné que les parties ayant une relation fondée sur une convention collective ont des relations continues l'une avec l'autre, la plupart des raisons qui, normalement, marquent la doctrine du caractère théorique sont affaiblies ou n'existent pas, et il peut être approprié de conserver la compétence pour traiter un grief, nonobstant le fait que, dans les circonstances particulières, la sentence peut n'avoir aucune conséquence immédiate pour l'une ou l'autre des parties. En effet, même si, dans un cas précis, il ne peut pas y avoir d'effet pratique découlant de la sentence, il est possible qu'il reste quand même une différence entre les parties.

71. Les avocats ont fait référence à un autre résumé, tiré cette fois du manuel de Mitchnick et Etherington, *Leading Cases on Labour Arbitration*, au chapitre 3.5, où il est dit que dans les situations où les arbitres doivent évaluer la question du caractère théorique, « c.-à-d. s'il y a une raison pratique de prendre une décision », en général, cela revient à déterminer s'il y a un « litige actuel », une question sous-jacente qui doit être abordée, que l'employeur ait pris ou non des mesures pour corriger la situation par la suite. À l'appui, les auteurs ont cité la décision de l'arbitre Goodfellow dans l'affaire *Toronto Star Newspapers Ltd. and C.E.P., Local 87-M (2001)*, 98 L.A.C. (4<sup>e</sup>) 428, dans laquelle l'employeur avait offert des primes de maintien en poste aux employés sans consulter le syndicat, mais à la suite du dépôt du grief, il avait retiré son offre. L'arbitre a déterminé que la violation présumée ne concernait pas seulement le paiement, mais aussi le fait de l'avoir offert. Par conséquent, le syndicat avait le droit de demander qu'une décision soit rendue au sujet de ce qui s'était passé et sur la question de savoir s'il s'agissait d'une violation de la convention collective. Comme l'ont résumé les éminents auteurs après leur analyse de la jurisprudence : « En termes généraux, l'octroi de mesures de

redressement par l'employeur est moins susceptible de mener à une conclusion de caractère théorique lorsque le grief soulève une question sous-jacente d'interprétation de la convention qui demeure non résolue. » Faisant référence aux faits et aux circonstances présentés en preuve, l'Association soutient qu'il existe une question sous-jacente d'interprétation de la convention en ce qui a trait à la façon dont la Société a imposé la politique de vaccination obligatoire, ce qui a eu des conséquences à long terme dans certains cas. Le fait que l'Association a décidé quelques mois plus tard de ne pas contester la politique de vaccination en elle-même et a reconnu que la politique avait finalement été suspendue en juillet 2022, est une question distincte.

72. À l'appui, l'Association a cité des cas supplémentaires de jurisprudence dans lesquels les arbitres ont abordé la question du caractère théorique. Cela comprenait la récente décision de l'arbitre Shime entre ces mêmes parties dans l'affaire *CPC and CPAA (Lisa Bowles grievance)*, non publiée, datant du 4 mai 2022. Il y avait eu une allégation de harcèlement et d'intimidation en milieu de travail, et la Société a affirmé que les problèmes à l'origine de la plainte avaient été entièrement résolus. Par conséquent, l'employeur, au moyen d'une objection préliminaire, a demandé que la procédure soit déclarée comme ayant un caractère théorique. L'analyse de l'arbitre Shime a commencé avec l'affaire *Borowski*. Il a fait référence à l'affaire *Sherbrooke Community Society v. S.U.N., Local 22*, (1981) 2 L.A.C. (3<sup>e</sup>) 97, dans laquelle l'arbitre Norman, faisant la distinction entre les approches judiciaire et arbitrale du règlement des différends, a déclaré au paragraphe 20 :

[Traduction] Par définition, les parties devant un arbitre doivent continuer à vivre ensemble dans une relation de travail en vertu d'une convention collective. Les parties devant un tribunal sont rarement liées. Les cours d'appel jugent que les questions de droit ont un caractère théorique lorsqu'il n'y a plus de véritable relation entre les parties. Dans une relation continue, une fois qu'un problème systématique est soulevé par un plaignant donné, il ne disparaît tout simplement pas en raison d'un changement dans la situation de cette personne donnée.

73. L'arbitre Shime a ensuite cité l'arbitre Kennedy dans l'affaire *Niagara South Board of Education v. O.S.S.T.F., District 7* (1980), 2 L.A.C. 332, dans laquelle la question était devenue théorique pour un plaignant individuel, mais il avait été jugé approprié de procéder lorsqu'il y avait une réelle possibilité que la question se pose de nouveau, « et la sentence peut donc aider les parties à éviter un conflit futur en vertu de la convention collective ». La même approche a été adoptée par l'arbitre Luborsky dans l'affaire *Hilltop Manor Cambridge and SEIU Local 1*, (2018) 295 L.A.C. (4<sup>e</sup>) 17. Dans le cadre de l'arbitrage entre la SCP et l'ACMPA, l'arbitre Norman a rejeté l'objection

préliminaire au motif que de réels sujets de préoccupation existaient toujours, malgré la résolution d'un certain nombre de problèmes pratiques liés au travail soulevés par le grief.

#### **Décision sur le caractère théorique**

74. L'Association considère qu'il existe un problème continu qui doit être résolu, c'est-à-dire l'allégation selon laquelle la Société aurait omis de lui fournir des renseignements généraux adéquats, de nature documentaire (« scientifiques ou médicaux »), à l'appui de l'analyse justifiant l'invocation de la politique, avant la mise en œuvre de celle-ci, afin d'apaiser les préoccupations des membres. L'Association remet également en cause le fait que la Société ait invoqué la politique de vaccination au moment où elle l'a fait, avec la date limite de conformité annoncée, plutôt que d'accorder une prolongation pour laisser un délai supérieur à un mois. Cela n'a rien à voir avec le fait que l'Association ne remette plus en cause la politique de vaccination en elle-même. Non seulement elle demande une sentence déclaratoire, mais elle allègue également qu'il pourrait y avoir des pertes personnelles indemnissables pour les employés non conformes touchés. Selon l'évaluation de l'Association, certains d'entre eux auraient peut-être pris une décision différente si la Société avait laissé plus de temps à l'Association et lui avait fourni plus de renseignements à prendre en considération et à partager avec un certain nombre de membres préoccupés. C'est du moins la position de l'Association.

75. Cela signifie que, dans le contexte des relations du travail, il demeure des problèmes réels. À mon avis, compte tenu des circonstances présentées, cela va au-delà de la nécessité de reconnaître qu'une sentence, à la suite d'un changement important de la situation ayant donné lieu au grief au départ, peut être utile aux parties pour comprendre leurs responsabilités en vertu de la convention collective, ce qui est l'approche la plus souvent adoptée en matière de relations du travail lorsqu'il y a eu une correction après le dépôt. Compte tenu des circonstances de cette affaire présentées en preuve, je suis d'accord avec la position de l'Association selon laquelle le grief continue de soulever des problèmes réels liés à la mise en œuvre de la politique de vaccination par la Société au moment où elle l'a fait et à la question de savoir si elle aurait dû fournir des renseignements scientifiques ou médicaux supplémentaires à l'appui dans le cadre du processus de consultation, avec les conséquences individuelles que cela a pu entraîner, ce qui est du moins l'allégation qui doit être prise en considération à la lumière des éléments de preuve.

76. J'accepte que la décision de l'arbitre Abramsky dans l'affaire *O.P.S.E.U.* se distingue par ses faits, puisqu'il ne demeurerait aucun problème réel au moment de l'arbitrage, en ce sens que toute allégation selon laquelle il y aurait une obligation de fournir des vaccins au personnel en cas de pandémie future devrait en réalité faire l'objet d'une décision en fonction des faits précis qui existent à ce moment-là. L'arbitrage dont je suis saisi soulève la question de savoir si la Société a en quelque sorte violé ses obligations en vertu de la convention collective dans un quelconque aspect de sa mise en œuvre au titre des droits de la direction, et le cas échéant, si cela pourrait entraîner des conséquences indemnisables pour l'Association et les membres touchés. J'estime que la jurisprudence présentée par l'Association, qui indique que je dois tenir compte de la question du caractère théorique dans le contexte des relations du travail, est convaincante. Il ne s'agit pas d'un cas où le pouvoir discrétionnaire de l'arbitre pourrait être exercé pour ne pas entendre le grief d'interprétation. En fin de compte, il y a des problèmes collatéraux. Il s'agit de problèmes réels qui doivent être réglés et faire l'objet d'une décision. L'objection principale sur la question du caractère théorique est rejetée, ce qui signifie que la présente affaire doit être tranchée en fonction du bien-fondé des allégations et des problèmes réels présentés.

### **Examen de l'argumentation sur le bien-fondé du grief**

#### **L'Association**

77. Mme McEwen a soutenu, au nom de l'Association, que les faits pertinents révèlent que la Société a eu tort de refuser d'interagir ou a autrement échoué de façon déraisonnable dans ses interactions avec l'équipe de direction de l'Association, à savoir Mme McAuley, M. Jones et M. Maheux. Plus particulièrement, elle n'a pas fourni suffisamment de renseignements de base pouvant être évalués pour justifier une atteinte à la vie privée et à l'intégrité personnelle des membres de l'Association lorsqu'elle a invoqué sa politique de vaccination obligatoire, sans accorder aucun report. L'Association soutient que le respect légitime par la Société de ses responsabilités dans l'administration équitable de ses droits de gestion aurait dû se traduire par le partage des analyses scientifiques ou médicales sur lesquelles elle s'appuyait aux fins de discussion. Par conséquent, elle devrait être considérée comme ayant déraisonnablement omis d'appuyer convenablement sa décision relative à la politique. Les avocats ont cité les principes énoncés dans l'affaire *KVP* en plus de la jurisprudence indiquant que les parties ont une obligation de diligence lorsqu'elles interagissent dans un cadre contractuel, une exigence d'agir équitablement, y compris dans les relations négociées collectivement.

78. Les avocats ont abordé les éléments de preuve présentés par la directrice, Santé et sécurité de la Société, Mme Lewis, qui avait fait sa propre analyse, puisque la direction s'était appuyée sur les renseignements examinés par Mme Lewis qui soutenaient une approche de vaccination obligatoire. Rien n'indique qu'elle ait fourni à l'Association des détails sur les renseignements qu'elle avait étudiés ou des documents justificatifs. L'Association affirme que la conséquence évidente était que l'Association n'avait pas été en mesure d'analyser le raisonnement scientifique ou médical de la Société, si celle-ci avait fondé la politique sur un tel raisonnement plutôt que de simplement se conformer aux attentes du gouvernement, et elle n'avait pas non plus pu conseiller ses membres de façon appropriée afin d'apaiser leurs craintes autant que possible. Il ne suffisait pas de suivre l'exemple du gouvernement.

79. À l'appui, l'Association se fonde sur la jurisprudence centrée sur une interprétation libérale des principes de l'affaire *KVP*, illustrée par l'une des premières décisions arbitrales en lien avec la COVID-19 qui a été rendue par l'arbitre Stout dans l'affaire *Electrical Safety Authority and Power Workers' Union*, 2022 CanLII 343, dans laquelle il avait fait remarquer que l'affaire ne portait pas sur le bien-fondé de la vaccination ou sur l'efficacité du vaccin contre la COVID-19, après avoir accepté que les données scientifiques indiquaient clairement que les vaccins actuellement utilisés étaient sûrs et efficaces pour réduire la probabilité de tomber gravement malade. Il ne faisait aucun doute que la vaccination de l'ensemble de la population était un élément important de la lutte contre la pandémie. Toutefois, le libellé de la convention collective n'abordait pas précisément la vaccination. Notamment, l'arbitre a reconnu qu'il y avait de nombreux exemples de jurisprudence concernant l'application du principe du caractère raisonnable énoncé dans l'affaire *KVP*, qui appuyaient une approche axée sur l'« équilibre des intérêts » pour évaluer les politiques imposées unilatéralement portant atteinte à la vie privée, y compris celles affectant l'autonomie personnelle et l'intégrité corporelle. Il a tranché en faveur du syndicat en se fondant sur les éléments de preuve présentés aux fins d'examen lors de l'arbitrage, mais il a souligné que la situation pouvait changer à l'avenir. Même si, dans cette affaire, il n'y a pas eu de problème de consultation inadéquate du syndicat avant la mise en œuvre, l'Association estime que dans la situation actuelle, la Société aurait dû communiquer et discuter raisonnablement de son analyse scientifique ou médicale avant de fixer des échéances, conformément aux principes énoncés dans l'affaire *KVP*. C'est l'échec de la direction à cet égard qui aurait supposément eu une incidence sur la conformité des employés, peu importe si l'adoption d'une approche de vaccination obligatoire ne pouvait en fin de compte pas être contestée par l'Association au moment où le grief a été renvoyé à

l'arbitrage, et peu importe les préoccupations en matière de santé et de sécurité qui ont motivé la réflexion de la direction.

80. L'Association s'appuie également sur le jugement de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, [2013] 2 RCS 458, pour son examen du principe du caractère raisonnable, tel qu'énoncé dans l'affaire *KVP*, dans des circonstances impliquant une politique qui portait sur des tests aléatoires de dépistage d'alcool et qui avait été imposée unilatéralement par l'employeur en vertu de la clause sur les droits de la direction. La Cour a respecté la règle générale appliquée depuis longtemps au sein de la communauté des relations du travail, selon laquelle toute politique imposée unilatéralement, en plus de devoir être conforme à la convention collective, doit être raisonnable, et elle a fait référence aux critères établis dans l'affaire *KVP* et à l'utilisation par les arbitres d'une approche axée sur l'« équilibre des intérêts ». Au paragraphe 31, la juge Abella a déclaré que bien que la dangerosité d'un lieu de travail, peu importe la façon dont ce dernier est décrit, soit fort pertinente, elle ne constituait que « la première étape de l'examen », et que les arbitres n'ont jamais jugé qu'elle justifiait automatiquement l'imposition unilatérale d'un régime illimité de tests aléatoires susceptibles d'emporter des sanctions disciplinaires. Elle a déclaré qu'il faut prouver l'existence de risques accrus pour la sécurité, comme un problème généralisé d'alcoolisme ou de toxicomanie en milieu de travail. L'exigence d'une évaluation du caractère raisonnable est considérée par l'Association comme une reconnaissance appropriée de la nécessité d'une analyse complète des éléments de preuve concernant la question de sécurité en cause dans un cas particulier, y compris une reconnaissance du fait que les éléments doivent être communiqués au syndicat aux fins d'analyse, c'est-à-dire qu'il doit y avoir une interaction éclairée, *avant* d'invoquer la politique.

81. En examinant l'affaire *Irving*, on observe que, bien qu'elle ait affirmé que la décision concernant les tests aléatoires devait en fin de compte être fondée sur des éléments de preuve, la Cour n'a pas fait de remarque sur le rôle consultatif du syndicat dans l'évaluation des éléments de preuve à l'appui avant l'imposition de la politique contestée. La jurisprudence suggère qu'à un moment donné, que ce soit durant la procédure de règlement des griefs ou plus tôt, l'employeur sera appelé à démontrer la nécessité de sa politique au titre des droits de la direction pour équilibrer les intérêts divergents. En effet, si on cherche à faire appliquer la politique dans un cadre disciplinaire, celle-ci sera

incontestablement assujettie aux critères appliqués lors d'un arbitrage, selon lesquels il faut avoir un motif raisonnable. La Cour a observé que le principe énoncé dans l'affaire *KVP* s'appliquait, à savoir que toutes les règles de l'entreprise emportant des sanctions disciplinaires doivent être raisonnables. La juge Abella a poursuivi en déclarant au paragraphe 37, mentionné par l'Association, qu'elle n'avait trouvé aucune affaire dans laquelle un arbitre aurait conclu au droit d'un employeur d'imposer unilatéralement des tests aléatoires de dépistage d'alcool ou de drogues « sans indices démontrant un problème à cet égard », citant de nombreuses affaires à cet effet. L'éminente juge a également observé, au paragraphe 53, que les syndicats peuvent toujours négocier un empiètement extraordinaire sur les droits des employés. Néanmoins, comme elle l'a déclaré, l'employeur « est tenu de démontrer l'existence d'un motif raisonnable — une condition établie de longue date — avant d'assujettir les employés à d'éventuelles sanctions disciplinaires ». Elle a ensuite ajouté : « Vu le consensus qui se dégage de la jurisprudence arbitrale, l'employeur ne saurait s'attendre à ce que la politique de tests aléatoires de dépistage d'alcool qu'il impose unilatéralement sans motif raisonnable survive à l'examen par un arbitre. » Dans l'affaire *Irving*, tout comme dans les affaires portant sur les relations du travail qui y sont citées, l'accent était mis sur le fait de soumettre la politique imposée unilatéralement et contestée à un examen et à une analyse critiques dans le cadre de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, en tenant dûment compte du principe du caractère raisonnable énoncé dans l'affaire *KVP*. Il s'agissait pour le conseil d'arbitrage de se concentrer sur le contexte factuel afin de déterminer si l'employeur avait démontré que les problèmes étaient suffisants et justifiaient raisonnablement la politique — encore une fois, il ne s'agissait pas d'une question liée à la consultation.

82. L'Association soutient que la décision dans l'affaire *Irving* appuie la position selon laquelle il ne suffisait pas que la Société affirme catégoriquement que la vaccination obligatoire était nécessaire lors de ses interactions avec l'Association pendant que le changement de politique était envisagé. Il s'agissait plutôt de respecter, tout au long du processus, le principe du caractère raisonnable énoncé dans l'affaire *KVP*. L'Association considère que cela englobe notamment les interactions avec l'Association dans le cadre d'une consultation afin que la Société explique adéquatement ses actions en partageant ses renseignements scientifiques ou médicaux avant d'invoquer la politique. Cela ne tiendrait pas compte du fait que la question dans l'affaire *Irving* était axée sur les éléments de preuve à l'appui, ou l'absence de tels éléments, présentés au conseil d'arbitrage lorsque l'employeur a cherché à ce que l'équilibre des intérêts soit appliqué en sa faveur. Le caractère suffisant du processus de



consultation n'était pas en question, comme dans de nombreuses autres affaires mentionnées dans le jugement dans lesquelles les éléments de preuve présentés à l'arbitrage portaient sur la justification de la politique imposée unilatéralement. On peut observer que dans diverses affaires relatives à la COVID-19 qui ont été tranchées depuis janvier 2022, il y avait des témoignages d'experts dont l'arbitre devait tenir compte lors de l'évaluation de l'équilibre des intérêts, comme cela a été le cas dans l'affaire entre la SCP et le STTP entendue en avril. Il s'agit en effet de l'exercice d'arbitrage auquel a fait face l'arbitre Stout dans l'affaire *Electrical Safety Authority* citée par l'Association.

83. Néanmoins, dans le contexte de la politique de vaccination obligatoire de la Société, qui n'est plus contestée au moment de la présente audience d'arbitrage et qui a été suspendue en juillet 2022, l'Association est d'avis que l'exigence relative au caractère raisonnable énoncée dans l'affaire *KVP* implique logiquement que les renseignements scientifiques ou médicaux sur lesquels se fondait la Société auraient dû être mis à la disposition des représentants de l'Association avant d'invoquer la politique. Ceux-ci étaient supposément nécessaires pour ses discussions internes. C'est certainement la raison de la plainte de Mme McAuley auprès de M. Sachdev concernant le fait que la Société n'avait pas fourni suffisamment de renseignements scientifiques ou médicaux pour que l'Association effectue sa propre analyse des questions de sécurité, d'efficacité et d'intégrité corporelle en cause, et la raison de la demande de report de la mise en œuvre. Il est vrai qu'il serait difficile pour l'Association de dire que ses dirigeants n'étaient pas au courant de l'importance globale de la vaccination universelle en tant qu'outil de réponse valide pour lutter contre la COVID-19, dans la mesure où elle avait demandé aux autorités de santé provinciales de donner la priorité à ses travailleurs de première ligne depuis le mois de février précédent et où elle encourageait ses membres à se faire vacciner, à moins de contre-indications médicales, comme le faisait également la direction du STTP. Néanmoins, on m'exhorte à considérer cette réalité comme une circonstance non liée qui ne limite pas son droit à un processus de consultation éclairé une fois que les réunions ont commencé à se dérouler à la suite des attentes annoncées par le gouvernement à la mi-août 2022.

84. À l'appui, l'Association se fonde sur le jugement de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Bhasin c. Hrynew*, 2014 CSC 71 (CanLII), qui portait sur un différend contractuel entre une entreprise et son détaillant. Il a été dit que les problèmes contractuels d'une partie contractante avec l'autre nécessitaient que chacune d'elles « [prenne] en compte comme il se doit » les intérêts de l'autre partie,

bien que cela dépende du contexte de la relation contractuelle. Comme déclaré au paragraphe 93, la Cour a accepté le fait qu'il y avait certains principes à appliquer, comme le principe de bonne foi sous-jacent à de nombreux aspects du droit des contrats. Selon le juge Cromwell, ce principe avait des incidences dans « des types particuliers de situations et de relations » et se manifestait par une obligation d'exécution honnête « qui oblige les parties à faire preuve d'honnêteté l'une envers l'autre dans le cadre de l'exécution de leurs obligations contractuelles ». Ces directives ont été citées par des arbitres, y compris dans l'affaire *Bell Canada and UNIFOR*, 2016 CanLII 11573 (Surdykowski), un cas relatif aux droits de la direction impliquant deux réaffectations d'employés à la suite d'une évaluation nécessitant une note de passage, ce que le syndicat a qualifié d'inapproprié. L'arbitre a accepté le principe énoncé dans l'affaire *Bhasin* selon lequel il fallait reconnaître que la relation de négociation collective imposait aux deux parties une obligation d'exécution honnête et raisonnable de la convention. Il a rejeté l'objection préliminaire de l'employeur quant à l'arbitrabilité, qui était fondée sur le fait que l'employeur avait exercé les droits de la direction prévus dans la convention collective, et il a ordonné que l'audience soit entendue sur le bien-fondé. L'arbitre Surdykowski a reconnu qu'il était « pertinent aux fins de l'interprétation de la convention collective » de citer l'affaire *Bhasin*, y compris le résumé par la Cour des principes en vertu de la common law au Canada concernant l'obligation générale d'exécution honnête des contrats.

85. En outre, l'Association a cité l'affaire *UFCW and Islamic Foundation School*, 2018 CarswellOnt 8662, dans laquelle la sentence *Bell Canada* était l'une des 26 sentences arbitrales et jugements cités par l'arbitre Anderson. Le syndicat avait déposé un grief alléguant que l'employeur avait supprimé un certain avantage en matière de frais de scolarité qui était offert aux enseignants pour leurs enfants, et ce, immédiatement après la négociation de leur première convention collective. Il y avait eu des discussions avec le syndicat pendant les négociations, mais le libellé n'abordait pas le sujet. Après avoir cité plusieurs sentences arbitrales portant sur des questions qui auraient supposément une incidence sur l'administration juste et honnête des obligations contractuelles en vertu d'une convention collective, l'arbitre a accepté le « principe directeur général de la bonne foi reconnu dans l'affaire *Bhasin* », qui exige que les parties à un contrat soient honnêtes l'une avec l'autre, en ce qui a trait à l'exécution du contrat. Cela comprenait une obligation de négocier qui incombait à l'employeur, laquelle incluait la divulgation de renseignements sur les avantages avant la syndicalisation. En fin de compte, l'arbitre a déterminé que la suppression unilatérale de l'avantage avait un motif discriminatoire

fondé sur l'adhésion au syndicat, ce qui était contraire à la convention collective. Pour arriver à cette conclusion, il y a eu beaucoup de discussions au sujet de l'application des exigences énoncées dans l'affaire *Bhasin* dans diverses circonstances. Tout en n'alléguant pas un manque d'honnêteté ou une mauvaise foi, l'Association soutient qu'il y a une exigence, en vertu des directives dans l'affaire *Bhasin* et des sentences arbitrales qui ont fait référence à ses directives, selon laquelle la Société aurait dû divulguer et aborder les renseignements scientifiques ou médicaux sur lesquels elle s'appuyait, vraisemblablement pour aider l'Association à répondre aux préoccupations de ses membres réticents.

86. Bien que la consultation n'ait pas été mentionnée comme étant un problème dans l'affaire *Bell Canada* ou dans l'affaire *Islamic Foundation School*, l'Association considère que l'exigence énoncée dans l'affaire *Bhasin* ainsi que le principe du caractère raisonnable énoncé dans l'affaire *KVP* envisageaient une consultation plus significative et informative, même si celle-ci était menée en dehors du cadre du comité mixte visé par l'article 10. De plus, aucun argument n'a été avancé selon lequel les parties étaient tenues d'utiliser cette structure en vertu du libellé de la clause 10.01. Les avocats ont soutenu qu'il était quand même nécessaire de tenir une consultation adéquate si le processus était utilisé. Le caractère suffisant de la consultation a été soulevé dans l'affaire *BC Public School Employers Association/School District No. 23 (Central Okanagan) and BC Teachers Federation*, 2019 CanLII 104263 (Fleming), dans laquelle la question débattue par les parties concernait la façon dont une disposition contractuelle rétablie dans la convention collective devrait être mise en œuvre. Cela impliquait des critères élaborés par l'employeur qui auraient déclenché le processus de consultation contractuelle. Comme l'a souligné l'arbitre Fleming, aux pages 29 et 30 de sa sentence, après avoir examiné les références à la jurisprudence qui avaient « longuement analysé » les exigences liées à la consultation, et après avoir fait remarquer que la disposition contractuelle n'exigeait aucune forme de consultation particulière, il a résumé la situation comme suit :

[Traduction] Ses caractéristiques peuvent être résumées comme impliquant une interaction bilatérale dans le cadre de laquelle les deux parties jouent un rôle actif pour faire connaître leurs points de vue et tenir compte des points de vue de l'autre partie. Chacune doit être informée des points de vue de l'autre et avoir une occasion significative de fournir et de recevoir des renseignements.

Chaque partie doit être ouverte aux points de vue de l'autre pour les considérer sérieusement, une décision finale est prise, une consultation n'est pas une négociation et ne donne pas le droit de veto, et une entente mutuelle n'est pas nécessaire.

87. L'Association considère que le partage des renseignements disponibles est essentiel au processus de consultation, et que la défense des membres est centrée sur le fait qu'une partie s'efforce de comprendre la position de l'autre par l'entremise de ce qui a été raisonnablement mis à disposition. Mme McEwen a soutenu que l'idée était essentiellement : « Donnez-les-nous. Nous les examinerons. S'ils ne sont pas acceptables, nous en débattons. » Selon l'Association, ce processus n'a pas eu lieu de façon raisonnable et, d'un point de vue réaliste, il incombait à l'équipe de direction de fournir les renseignements sur lesquels elle s'appuyait. Il a été affirmé que ce processus était également requis en vertu du principe du caractère raisonnable énoncé dans l'affaire *KVP* et des directives dans l'affaire *Bhasin*. Lors de leur examen des éléments de preuve des personnes ayant participé à la communication entre les parties, les avocats ont soutenu que la présentation de la direction était insuffisante – pas assez interactive pour fournir des précisions et des justifications appropriées pour la politique qu'elle était sur le point de mettre en œuvre à la demande du gouvernement fédéral, comme l'a précisé Mme McAuley dans son témoignage. L'équilibre des intérêts divergents des parties nécessitait un engagement accru de la part de la direction et davantage de renseignements présentés, ce qui signifie, selon l'évaluation de l'Association, que les exigences en matière de consultation n'ont pas été raisonnablement respectées. Dans ce cas, la direction aurait dû inclure tous les renseignements scientifiques ou médicaux à l'appui de son analyse des exigences relatives à la vaccination. Comme les avocats l'ont aussi mentionné, « une occasion significative est essentielle » et a été ignorée par la direction malgré les nombreuses discussions et communications entre les parties. Selon les avocats, la direction a apparemment fait son travail sur cette question très délicate d'atteinte à l'intégrité corporelle, mais ne l'a tout simplement pas partagé, « même s'il était accessible au public ». Après avoir examiné les diverses affaires relatives à la COVID-19, les avocats ont soutenu que, selon l'analyse de l'Association, dans presque toutes les affaires, il y avait des éléments de preuve soupesant le caractère raisonnable de la politique de vaccination obligatoire par rapport à l'importance des droits individuels. L'Association affirme que lorsqu'on examine les affaires, les arbitres qui ont cherché à déterminer si la politique était justifiée ont examiné si les éléments de preuve étaient nécessaires pour justifier la politique en fonction des renseignements fournis lors de l'arbitrage.

88. J'ai examiné toutes les affaires relatives à la vaccination obligatoire contre la COVID-19 dont j'ai connaissance. Jusqu'à présent, cela comprend les affaires suivantes : *UFCW, Local 333 and Paragon Protection Ltd.*, non publiée, 9 novembre 2021 (von Veh); *Adam Wojdan et al and Attorney*

*General of Canada*, [2021] FC 1341 (Fothergill); *CBC and CUPW* (décision provisoire), non publiée, 30 novembre 2022 (Burkett); *Electrical Safety Authority and Power Workers Union*, non publiée, 4 janvier 2022 (Stout); *Bunge Hamilton Canada, and UFCW, Local 175*, non publiée, 4 janvier 2022 (Herman); *Teamsters Local Union 847 and Maple Leaf Sports and Entertainment*, non publiée, 12 janvier 2022 (Jesin); *Power Workers Union and Elexicon Energy Inc.*, non publiée, 4 février 2022 (Mitchell); *Chartwell Housing REIT and Healthcare, Office and Professional Employees Union, Local 2220*, non publiée, 7 février 2022 (Misra); *Teamsters Local Union 938 and Purolator Canada Inc.*, non publiée, 15 mars 2022 (Wilson); *UNIFOR Local 973 and Coca-Cola Canada Bottling Limited*, non publiée, 17 mars 2022 (Wright); *The Toronto District School Board and CUPE, Local 4400*, non publiée, 22 mars 2022 (Kaplan); *BC Hydro and Power Authority and IBEW, Local 258*, 2022 CanLII 25764 (Somjen); *Revera Inc. (Briarwood Gardens et al.) and CLAC*, non publiée, 1<sup>er</sup> avril 2022 (White); *Maple Leaf Foods Inc. Brantford Facility, and UFCW, Local 175*, non publiée, 10 avril 2022 (Chauvin); *CPC and CUPW*, non publiée, 27 avril 2022 (Jolliffe); *Alectra Utilities Corporation and Power Workers Union*, non publiée, 9 juin 2022 (Stewart); *Coca-Cola Bottling Inc. and Teamsters Local 213*, non publiée, 11 juillet 2022 (Noonan). Ces affaires ont été prises en considération dans l'affaire *CPC and CUPW*.

89. Lors de leur examen de la jurisprudence, les avocats ont expressément cité l'affaire *The Toronto District School Board*, à laquelle j'ai fait référence dans ma décision finale dans l'affaire *CPC and CUPW*. L'arbitre Kaplan a cité l'arbitre Burkett dans sa décision provisoire dans l'affaire *CPC and CUPW*, dans laquelle deux témoins experts se sont affrontés lors de leurs témoignages devant lui dans une situation où le syndicat voulait obtenir une mesure de redressement provisoire en vertu de la convention collective au moyen d'une demande d'ordonnance de cessation et d'abstention, qui a été rejetée en fin de compte. On peut observer, comme Mme McEwen l'a souligné, que l'arbitre Burkett s'est fortement appuyé sur les témoignages des experts présentés devant lui, les deux mêmes personnes qui ont témoigné devant moi plusieurs mois plus tard lors de l'audience de suivi sur le bien-fondé. En effet, comme le montrent clairement leurs sentences, les arbitres Kaplan et Burkett ont soigneusement examiné l'ensemble des éléments de preuve qui leur ont été présentés pour aborder les positions des deux parties sur la question de la vaccination obligatoire. L'arbitre Wilson a adopté la même approche dans l'affaire *Purolator* afin de déterminer avec une assurance raisonnable pourquoi la politique de vaccination obligatoire était justifiée dans ce milieu de travail particulier. J'ajouterais qu'après avoir

examiné les nombreuses affaires citées dans le paragraphe précédent, de nombreux arbitres ont étudié et évalué les éléments de preuve qui leur ont été présentés pour analyser les questions pertinentes en matière d'efficacité, de sécurité et d'intégrité corporelle en ce qui a trait à l'exigence relative à la vaccination obligatoire, en plus de tenir compte des autres options. Ils ont notamment examiné les lieux de travail précis et les besoins en matière de santé et de sécurité dans les endroits où les politiques de vaccination obligatoire devaient s'appliquer. Mon examen de toutes les affaires énumérées dans le paragraphe précédent révèle qu'elles n'ont pas été tranchées en se fondant sur le caractère suffisant de la consultation avant l'invocation unilatérale des diverses politiques de vaccination obligatoire décrites au titre des droits de la direction, ni en s'appuyant sur des décisions liées à la santé et à la sécurité, y compris les conséquences de la non-conformité. Les arbitres se sont concentrés sur les éléments de preuve présentés à l'audience d'arbitrage afin de démontrer le caractère raisonnable de l'approche adoptée. Néanmoins, l'Association soutient que la façon dont les éléments de preuve disponibles ont été présentés et abordés devant les arbitres aux fins d'examen devrait aussi être utilisée à l'étape de la consultation dans le processus d'évaluation préalable à l'engagement, car un manquement à cet égard s'inscrit dans les paramètres généraux du grief et est soulevé à titre de question lors de l'arbitrage, ce qui nécessite une évaluation des mesures prises par la Société sur cette base. Il a été affirmé qu'il s'agissait d'une application des principes énoncés dans l'affaire *KVP*.

90. Qu'on utilise ou non le format du comité mixte visé à l'article 10, ce qui n'a apparemment pas été le cas ici, on peut observer que la clause 10.01 prévoit la consultation, et la direction a effectivement suivi un processus de consultation en quelque sorte, mais selon l'Association, il faut le considérer comme déficient et devant faire l'objet de mesures. Elle soutient qu'il y a eu des conséquences financières indemnifiables pour les employés qui, d'un point de vue réaliste, auraient eu besoin d'être persuadés une fois que l'Association aurait dûment pris en considération les documents qui étaient connus et avaient été évalués par la Société et qui auraient pu être fournis pour contribuer au processus de consultation. Cette lacune nécessiterait une évaluation financière subséquente pour les employés touchés une fois la sentence déclaratoire rendue.

#### **La Société**

91. M. Lejasisaks et M. Piggot ont passé en revue les éléments de preuve en se concentrant sur les nombreux courriels, conférences téléphoniques et réunions entre M. Sachdev et l'équipe de

direction de l'Association à la suite de l'annonce du gouvernement fédéral du 13 août 2021 et avant la mise en œuvre de la politique de vaccination obligatoire le 26 octobre. L'accent a été mis sur la participation de la présidente nationale de l'Association, Mme McAuley, dans le cadre de ses nombreuses interactions avec le directeur Sachdev au cours de cette période et sur le fait que l'Association avait demandé à la Société de fournir une justification scientifique ou médicale seulement après la mise en œuvre de la politique, quand l'Association avait commencé à avoir de la difficulté à persuader ses membres réticents. On peut présumer qu'à ce moment-là, elle voulait que la Société lui vienne en aide. Il devrait être évident que son hypothèse, selon laquelle la Société ne voulait pas partager la justification scientifique ou médicale sur laquelle elle s'appuyait supposément de façon essentielle, était erronée. Selon l'évaluation de la Société, l'Association voudrait faire croire que, d'une façon ou d'une autre, en plein cœur de l'épidémie mondiale de COVID-19, qui a sans aucun doute eu des répercussions massives sur toutes les facettes de la vie moderne tout au long de 2020 et 2021, l'examen par la Société des renseignements médicaux ou scientifiques qui étaient disponibles a été un facteur important dans l'invocation de la politique de vaccination obligatoire. Il s'agissait de renseignements facilement accessibles à l'Association et provenant de diverses sources crédibles, si elle avait voulu discuter de l'efficacité et de la sécurité au cours des nombreuses interactions qui ont suivi l'annonce du gouvernement fédéral et avant la décision prise au sujet de la mise en œuvre de la politique de vaccination obligatoire. Mais essentiellement, pour comprendre la situation de la Société pendant cette période, il fallait simplement s'appuyer sur les renseignements de santé publique largement disponibles, qui ont été au cœur de son processus de prise de décision, comme cela a été le cas pour une foule d'autres entreprises à l'échelle du pays, et aussi sur les attentes largement véhiculées du gouvernement fédéral, qui s'appuyait certainement lui-même sur les renseignements publiés par les autorités de la santé publique, ainsi que sur une part de bon sens. Personne n'opérait dans un vide informationnel. La Société considère que ces renseignements étaient significatifs et reflétaient la compréhension de longue date de l'Association de l'importance de se faire vacciner pour lutter contre les infections et les conséquences graves. Les avocats ont posé la question suivante de façon rhétorique : pourquoi l'Association aurait-elle besoin, en octobre 2021, d'examiner des preuves scientifiques ou médicales qu'elle présumait être en la possession de la Société, alors que huit mois plus tôt, lors de ses interactions avec les autorités de santé fédérales, elle collaborait avec d'autres syndicats de Postes Canada pour essayer d'obtenir la vaccination prioritaire de leurs membres? Ils avaient tous exhorté leurs membres à se faire vacciner. Apparemment, il

s'agissait d'une position bien établie de l'Association, même si elle restait attachée au modèle « vaccination ou test », qui était mieux accepté par ses membres réticents. Sa direction, tout comme la direction du STTP, n'avait jamais exprimé de doute quant à l'efficacité ou à la sécurité des vaccins.

92. Les avocats ont soutenu que cette préoccupation exprimée tardivement au sujet des éléments de preuve scientifiques ou médicaux, qui a émergé dans les communications de Mme McAuley après la mise en œuvre de la politique, n'avait pas été soulevée au cours des nombreuses interactions de l'équipe de direction de l'Association avec M. Sachdev, ni lors de leurs réunions ou dans leurs communications par courriel, ce qui représentait six semaines pendant lesquelles ils avaient interagi avant la mise en œuvre de la politique par la direction le 26 octobre 2022. Il n'y avait pas non plus de preuve que la politique avait été formulée, d'une manière ou d'une autre, à la suite d'une analyse scientifique ou médicale nouvelle et convaincante après août 2021. Mme Lewis a toutefois indiqué qu'elle était confiante à l'égard de ce que l'on savait au sujet des vaccins, y compris à l'égard des documents à l'appui qu'elle avait examinés et qui étaient accessibles à tous. Même si personne au sein de l'Association ne cherchait à obtenir les commentaires de Mme Lewis sur le plan de la santé et de la sécurité, avec des données scientifiques à l'appui, les avocats ont soutenu qu'il n'y avait aucune preuve que ses recherches étaient à l'origine de la décision de la Société. La Société reconnaît que Mme Lewis était certainement à l'aise du point de vue de la santé et de la sécurité. Le seul rapport d'expert produit par la Société concernant l'efficacité et la sécurité des vaccins disponibles en lien avec l'effectif de la Société, et sur lequel elle s'est officiellement appuyée, avait été obtenu auprès d'un épidémiologiste, le Dr Loeb, à la suite du grief déposé par le STTP en novembre 2021. Son aide avait été sollicitée en prévision du processus d'arbitrage avec ce syndicat.

93. De plus, les avocats ont exprimé les doutes de la Société selon lesquels le dépôt de ce grief ne portait pas réellement sur un défaut de communiquer des renseignements ou sur le non-respect d'une exigence en matière de consultation. Si l'on se réfère au document de grief, l'Association contestait initialement la politique en se fondant sur le fait qu'elle préférerait l'approche de « vaccination ou test » et voulait au moins que la politique soit retardée, probablement en raison des préoccupations soulevées par Mme McAuley dans ses communications avec M. Sachdev à la suite de la mise en œuvre et de l'établissement d'une date limite par la Société. Elle avait souligné les difficultés auxquelles ils feraient face avec les membres de l'Association et les problèmes opérationnels qu'il faudrait surmonter à court



terme si le délai de conformité d'un mois n'était pas prolongé. De plus, la Société s'appuie sur le fait que Mme McAuley a reconnu que l'Association aurait pu avoir accès à une justification scientifique ou médicale indépendante de ce que la Société aurait pu fournir, mais qu'elle voulait l'obtenir de la Société, bien qu'il n'y ait aucune preuve que cette demande ait été faite au cours de leurs interactions avant la mise en œuvre du 26 octobre 2021. Rien ne prouve non plus que la Société n'aurait pas communiqué les renseignements demandés au cours des interactions avant la mise en œuvre, si la question avait été soulevée. Les avocats ont indiqué que, en toute probabilité, lorsque les membres de l'Association ont pris connaissance de la mise en œuvre et ont reçu peu après des lettres types concernant leurs responsabilités et les conséquences de la non-conformité, leurs réactions négatives se sont faites de plus en plus bruyantes à mesure que la date limite de conformité approchait. Les avocats ont expliqué que lorsque l'Association a interagi avec la Société, elle était tout à fait au courant que la mise en œuvre de la politique de vaccination obligatoire et l'établissement d'une date limite de conformité étaient en fin de compte des éléments habituels à prendre en considération pour lutter contre la pandémie, surtout si la Société allait respecter les attentes du gouvernement fédéral, comme Mme McAuley et d'autres membres de la direction avaient certainement anticipé qu'elle le ferait à la suite de leurs interactions avec M. Sachdev.

94. Au sujet des cas de jurisprudence présentés par l'Association, les avocats ont soutenu que les sentences arbitrales et les déclarations judiciaires citées par Mme McEwen n'ont pas aidé sa cause – du moins pas l'affaire *Irving*, qui traitait du pouvoir réglementaire de l'employeur et de la nécessité d'agir de façon raisonnable et de tenir compte des circonstances particulières lorsqu'on impose une politique unilatérale, ce qui ne semble plus être un problème dans notre situation, en ce sens que l'Association ne conteste pas la politique en elle-même. Cette affaire ne portait pas sur le processus de consultation, qu'il y ait eu ou non une consultation avant que l'employeur mette en œuvre sa politique de dépistage obligatoire de drogues et d'alcool. Et pas l'affaire *Bhasin* non plus, qui traitait de l'exécution des obligations contractuelles de façon honnête et de bonne foi. Selon les avocats, le fait que les parties ont interagi au sujet de la vaccination à de nombreuses occasions entre l'annonce faite par le gouvernement fédéral le 13 août 2021 et la mise en œuvre de la politique par la Société ne doit pas être considéré comme une conduite de la part de la direction pouvant faire l'objet d'actions en justice pour tout ce qui s'est passé entre eux dans leurs discussions, y compris leurs nombreux courriels, peu importe que certains arbitres appliquent les directives de l'affaire *Bhasin* dans les affaires de relations du travail. On

ne devrait pas conclure qu'il y a eu un manque de franchise ou un manque d'honnêteté. Les affaires relatives à la COVID-19 présentées par l'Association, ainsi que celles mentionnées dans l'affaire *CPC and CUPW* tranchée antérieurement, n'abordaient pas le processus de consultation, mais étaient axées sur les éléments de preuve produits lors de l'arbitrage concernant la question du caractère raisonnable, citant souvent le respect des critères du caractère raisonnable énoncés dans l'affaire *KVP*.

95. Dans la jurisprudence citée par les avocats, qui comprenait certaines des affaires que j'ai décrites plus tôt, on a attiré mon attention sur l'accent mis par les arbitres sur l'examen du caractère raisonnable d'une politique particulière dans un milieu de travail donné, en tenant compte de toutes les circonstances, et sur la grande variété d'activités dans le secteur privé et dans le secteur public en général où les politiques de vaccination obligatoire ont été maintenues. Ces exemples comprenaient des affaires portant sur la distribution du courrier, notamment ma décision dans l'affaire *CPC and CUPW* et la décision de l'arbitre Wilson dans l'affaire *Purolator*, et ni l'une ni l'autre, de même que de nombreuses sentences dans d'autres affaires relatives à la COVID-19, n'abordaient des questions liées à la consultation.

96. En ce qui a trait à la clause 10.01, les avocats ont soutenu qu'il ne fait aucun doute que l'approche consultative des parties est importante, mais que la clause ne contient aucun libellé exigeant expressément que la Société communique tous ses renseignements, bien que des demandes puissent vraisemblablement être faites, et qu'il n'y a rien dans cette disposition, ni dans le cadre de la consultation en général, qui empêche l'Association d'effectuer ses propres recherches et de les partager, ou non. Toutefois, dans la présente affaire, les renseignements dont il a sans doute été question dans le cadre de leurs nombreuses interactions étaient centrés sur l'annonce du gouvernement fédéral exhortant les sociétés d'État à coopérer et sur les conséquences pour les membres de l'unité de négociation. Les autorités de santé fédérales et provinciales avaient fourni des renseignements, et les syndicats de la Société exhortaient déjà leurs membres à se faire vacciner. De fait, leurs interactions se sont poursuivies pendant des semaines, comme l'indiquent les nombreux courriels déposés en preuve.

97. Les avocats m'ont exhorté à tenir compte du fait qu'il n'y a eu aucune violation du processus de consultation au cours de son déroulement et m'ont demandé de noter que le processus interactif avant la mise en œuvre n'était même pas expressément mentionné dans le grief comme étant problématique.

On peut voir que la Société a communiqué diverses ébauches de politique entre le 21 août et le 25 octobre, laissant la porte ouverte aux discussions pour toutes les ébauches de politique proposées. La demande de renseignements supplémentaires faite par Mme McAuley après plusieurs semaines de discussions est intervenue seulement après la mise en œuvre de la politique, une fois qu'elle a été finalisée et annoncée, et même alors, M. Sachdev a répondu aux préoccupations de Mme McAuley dans son courriel du 16 novembre.

98. Les avocats m'ont exhorté à conclure qu'il n'y a pas eu de violation contractuelle et que la Société n'a pas été déraisonnable lorsqu'elle a invoqué la politique de vaccination obligatoire au moment où elle l'a fait, en refusant de reporter l'échéance malgré les arguments de l'Association au cours du processus de consultation. La Société soutient que le grief, tel qu'il a été déposé, doit être rejeté, notamment parce qu'il n'y a actuellement pas de différend au sujet de la validité de la politique en elle-même, laquelle n'est plus contestée par l'Association.

99. À la suite de la dernière journée d'audience, M. Lejasisaks a présenté l'affaire *The Regional Municipality of York and CUPE, Local 905, 2022 CanLII 70173*, dont la décision a été rendue récemment par l'arbitre Raymond, le 30 août 2021. Il s'agissait d'une affaire relative à une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 dans un foyer de soins de longue durée appartenant à une municipalité, et la question de la consultation avait été soulevée. Les parties avaient convenu que le cadre de l'affaire *KVP* était applicable, et il fallait donc que la politique ne soit pas incompatible avec la convention collective et qu'elle ne soit pas déraisonnable. Lorsqu'il a déterminé qu'une politique de vaccination imposant de recevoir trois doses était raisonnable, l'arbitre Raymond a pris note de la frustration du syndicat liée au fait qu'il n'avait pas été consulté avant l'élaboration de la politique de vaccination obligatoire et de ses modifications. Il a expliqué que l'omission de tenir une consultation ne pouvait pas constituer le fondement d'une violation de la convention collective à moins qu'un libellé exige la tenue d'une consultation, et qu'il n'avait pas le pouvoir de « censurer » l'employeur pour son omission, dans la mesure où il n'avait pas trouvé un tel libellé. Comme il l'a expliqué, « j'ai besoin qu'une disposition de la convention collective soit violée pour rendre une conclusion en faveur du Syndicat en ce qui a trait à l'absence de consultation », et une telle disposition n'existait pas selon son examen du libellé de la convention. L'arbitre a également déclaré :

[Traduction] Les critères établis dans l'affaire *KVP*, qui sont utilisés par les arbitres depuis des décennies pour déterminer s'il faut permettre à un employeur de mettre en place et de s'appuyer sur une politique, concernent seulement une politique imposée unilatéralement. Cela présuppose qu'il n'y a pas eu de consultation. Pour cette raison, en l'absence de libellé contraire précis dans la convention collective, l'omission de tenir une consultation ne peut à elle seule constituer le fondement d'un grief accueilli.

100. Cela dit, les avocats ont soutenu que, en ce qui concerne le libellé de l'article 10 portant sur le format du comité de consultation mixte, les éléments de preuve ont démontré que la Société avait mené des consultations exhaustives en dehors du format du comité, comme le permettait le libellé, et qu'elle aurait respecté toutes les exigences en vertu de cet article.

#### **Réplique de l'Association**

101. Dans leur réplique, les avocats ont soutenu que l'Association conteste l'affirmation selon laquelle la Société ne s'est pas appuyée sur des renseignements médicaux et qu'il suffit d'examiner le témoignage de Mme Lewis pour accepter cette position, étant donné qu'elle a évoqué les recherches qu'elle avait menées. Le fait que la Société ait pu s'appuyer sur d'autres aspects, comme les attentes du gouvernement fédéral ou les renseignements généralement disponibles auprès des autorités de santé incitant le grand public à se faire vacciner, ne devrait pas invalider ce facteur. La question devrait tout de même être de savoir si ce qui s'est passé entre les parties avant la mise en œuvre était acceptable selon les principes établis dans l'affaire *KVP*, qui énonce des critères généraux du caractère raisonnable pouvant être interprétés différemment dans différentes circonstances, par exemple en incluant la consultation ou sans restreindre l'application. La Société aurait pu fournir plus de renseignements pendant l'interaction de la direction avec Mme McAuley et les autres membres de l'équipe de direction avant la mise en œuvre de la politique, mais elle ne l'a pas fait.

102. Mme McEwen a également répondu au sujet de la sentence dans l'affaire *York* présentée récemment, affirmant qu'il ne fallait pas oublier que l'arbitre Raymond présumait, et cela n'avait pas été réfuté, qu'il n'y aurait pas de consultation en cas d'imposition unilatérale d'une politique, ce qui, selon lui, ne changeait rien au fait qu'il s'agissait d'une action unilatérale. Toutefois, la jurisprudence n'appuie pas son approche, particulièrement en ce qui a trait aux relations de négociation collective de la Société, dans le cadre desquelles il est clairement indiqué que lorsque la Société exerce les droits de la direction, auquel cas elle est tenue de le faire de façon raisonnable et non contraire à la convention collective, cela n'élimine pas l'obligation de tenir des consultations raisonnables, comme le prévoient

l'article 10 de la convention collective de l'ACMPA et la jurisprudence entre la Société et ses syndicats. L'Association soutient que, afin de satisfaire au critère de l'équilibre des intérêts et de déterminer si, en fin de compte, la politique est conforme aux principes de l'affaire *KVP*, elle doit être en mesure d'évaluer le raisonnement justifiant que la Société interfère avec l'autonomie corporelle de ses membres, et pour cela, elle doit accéder à ses renseignements. Dans tous les cas, le principe de l'obligation de consulter est expressément prévu à l'article 10. Les avocats ont résumé la situation en déclarant ce qui suit dans leurs observations écrites présentées en réponse à l'affaire *York* :

[Traduction] L'ACMPA soutient qu'elle a le droit d'avoir accès aux renseignements de base (dans la présente affaire, les renseignements sur lesquels s'est appuyé l'employeur, qui sont en sa possession, et que l'employeur a affirmé pouvoir facilement fournir à l'ACMPA) qui ont amené l'employeur à imposer la règle d'une manière qui a privé certains employés de leur travail. Le Syndicat a droit à ces renseignements pour déterminer si la politique était justifiable ou non. Il a également droit à ces renseignements afin d'être en mesure de communiquer efficacement avec ses membres pour satisfaire à son obligation légale de veiller à ce qu'ils puissent prendre les meilleures décisions possible pour protéger leur revenu, leur santé et leur sécurité [...] Un syndicat ne peut savoir si la politique est raisonnable, en s'appuyant de façon appropriée les intérêts, que lorsqu'il connaît les données scientifiques sur lesquelles l'employeur se fonde pour justifier l'atteinte à l'intégrité corporelle. Bien que la Société ait soutenu qu'au moins une partie de ces renseignements étaient accessibles au public, des renseignements de toutes sortes sont accessibles au public, et certains sont plus fiables que d'autres. Dans cette affaire, où l'employeur a soutenu qu'au moins une partie de ces renseignements sont accessibles au public, des renseignements de toutes sortes sont accessibles au public, et certains sont plus fiables que d'autres.

Dans cette affaire, où l'employeur a soutenu qu'il ne s'était appuyé sur aucune donnée scientifique pour élaborer la politique, une politique qui aurait pu être justifiée et à laquelle il manque maintenant le type de fondement sur lequel l'arbitre peut s'appuyer pour conclure que la politique était raisonnable [...] En résumé, le Syndicat n'affirme pas que les principes établis dans l'affaire *KVP* créent automatiquement une obligation de consulter. Il n'a pas besoin de le faire, car il a déjà négocié cette obligation. La décision rendue dans l'affaire *York* ne permet pas d'appuyer la proposition selon laquelle les principes établis dans l'affaire *KVP* n'incluent pas l'obligation de divulguer des renseignements. Elle a seulement conclu que, selon la convention collective, il n'y avait pas d'obligation implicite de consulter. Le fait qu'elle mentionne expressément que les parties n'avaient pas négocié d'obligation de consulter et le soutien de cette décision montrent que l'affaire *York* est clairement distincte.

## **Conclusion**

103. Tout d'abord, je tiens à remercier les avocats, Mme McEwen et M. McGee, qui ont représenté l'Association, ainsi que M. Lejasisaks et M. Pigott, qui ont représenté la Société. J'ai apprécié leurs présentations ciblées et réfléchies.

104. L'Association a déposé un grief portant sur l'abandon par la Société des tests de dépistage rapide en tant que solution de rechange, ce qui signifie qu'elle contestait initialement le dépistage

obligatoire, ainsi que sur le refus de la Société de prolonger le délai accordé aux membres pour se faire vacciner. Des éléments de preuve ont été présentés de façon très détaillée au sujet de l'allégation actuelle de l'Association, en ce sens que cette dernière ne conteste plus la politique de vaccination obligatoire. Selon cette allégation, la Société a catégoriquement refusé d'interagir ou a autrement échoué de façon déraisonnable dans ses interactions avec l'équipe de direction de l'Association, dirigée par la présidente nationale, Mme McAuley. Pour l'Association, le problème est apparemment lié au refus de prolonger le délai de conformité à la politique. Il s'agit maintenant de savoir si la Société a respecté les exigences en matière de consultation de façon raisonnable, ce qui aurait vraisemblablement entraîné un report de la mise en œuvre pendant que la consultation se poursuivait, possiblement avec un résultat différent. Son dossier est axé sur le fait que la direction n'a pas fourni davantage d'éléments de preuve scientifiques ou médicaux avant la mise en œuvre, afin qu'ils soient analysés et évalués et qu'ils contribuent à sa compréhension globale et à sa capacité à fournir des conseils à ses membres, ce qui lui aurait peut-être permis de gagner plus de temps.

105. Dans le cadre de mon examen de cette question et à la lumière des éléments de preuve, il serait impossible de dire que l'Association n'encourageait pas la vaccination de ses membres, dans la mesure où, en février 2021, l'équipe de direction avait demandé aux autorités de santé de donner la priorité à ses membres pour la vaccination. Le problème pour l'équipe de direction n'était pas d'avoir besoin d'être convaincue de l'importance cruciale de la vaccination dans la lutte contre la pandémie, mais d'avoir besoin d'aide pour convaincre ses membres. Dans son rapport de fin d'année à l'intention des membres, dans la première section rédigée avant la mise en œuvre de la politique, Mme McAuley a déclaré qu'il était « inévitable » que la vaccination devienne obligatoire, mais qu'elle se doutait bien que cela entraînerait encore plus de perturbations dans les succursales, y compris des problèmes de dotation. Toutefois, rien n'indiquait qu'elle avait alors besoin de données plus scientifiques de la part de l'Association pour son analyse du bien-fondé de la vaccination. Au moment de l'annonce de la politique, il semble que Mme McAuley ait surtout cherché à ralentir le processus, plutôt que de s'opposer à la vaccination généralisée des membres ou d'insister sur son besoin d'être davantage convaincue de l'efficacité ou de la sécurité. La protection de la vie privée et de l'intégrité corporelle a constitué une autre question en lien avec la politique, et non avec les données scientifiques, mais cette question a quand même été incluse dans l'approche axée sur l'équilibre des intérêts pour valider la politique. À la suite de la mise en œuvre, l'équipe de direction a sans doute pris de plus en plus

conscience du fait qu'un groupe fortement réticent et même catégoriquement antivax s'était formé et cherchait des réponses.

106. Les nombreuses interactions entre les équipes respectives des parties avant la mise en œuvre de la politique, par courriel, par téléphone et lors de réunions, principalement entre M. Sachdev et Mme McAuley, ont été décrites dans les éléments de preuve couvrant les quelque 11 semaines entre l'annonce du gouvernement fédéral selon laquelle les sociétés d'État et les employeurs du secteur fédéral devaient suivre sa politique de vaccination obligatoire, et la mise en œuvre de la politique annoncée par la Société. Pour démontrer que ces interactions n'étaient pas suffisantes pour remplir l'obligation de consultation, l'Association a mentionné que l'affaire *KVP* établit qu'une règle ou une politique imposée unilatéralement doit être raisonnable – un principe reconnu depuis longtemps au sein de la communauté arbitrale et abordé dans l'affaire *Irving*, qui porte sur une politique de dépistage obligatoire de drogues et d'alcool et une évaluation du caractère raisonnable dans ce contexte. Elle a également cité les directives énoncées dans l'affaire *Bhasin*, telles qu'elles sont appliquées dans certaines questions de relations du travail, pour faire accepter qu'un contrat doit être exécuté de façon honnête et de bonne foi. Il s'agit des points que l'Association estime pertinents pour l'évaluation du processus de consultation dans la présente affaire. Elle fait un lien entre les efforts de consultation de la Société et les critères du caractère raisonnable, mais il n'y a aucune preuve de mauvaise foi ou de malhonnêteté dans les interactions avec M. Sachdev. On en revient à l'affirmation selon laquelle il aurait dû y avoir une forme d'interaction plus éclairée concernant la justification scientifique ou médicale, ce qui pourrait ou non s'inscrire dans les limites du raisonnable compte tenu des circonstances, et au fait qu'il ne s'agit pas d'une question d'intentions malhonnêtes, quel qu'en soit le degré.

107. Étant donné qu'il y a effectivement eu des interactions et que la question de la vaccination obligatoire a été abordée, vraisemblablement dans le contexte des attentes récemment annoncées par le gouvernement fédéral, il est nécessaire de parler de l'article 10. Il est toujours préférable, dans le cadre des obligations des parties, de commencer par étudier le libellé de la convention. D'après mon interprétation, dans son ensemble, l'article prévoit l'existence de comités de consultation mixtes à l'échelle nationale, de la zone et de la section, pouvant comprendre jusqu'à six représentants de part et d'autre à l'échelle nationale, pour discuter de questions d'intérêt commun et formuler des

recommandations au niveau de gestion approprié. Toutefois, rien dans le libellé n'exige que cette approche soit appliquée dans chaque cas où la Société exerce les droits de la direction pour élaborer une politique ou une règle. De toute évidence, cette approche potentielle, même si elle aurait pu être utile, n'a tout simplement pas été utilisée dans la situation actuelle. Le libellé de la convention ne l'exigeait pas. Cela dit, il est malgré tout important de noter que même si l'alinéa 10.01 a) reconnaît que les réunions peuvent avoir lieu en dehors du cadre du comité mixte, il indique aussi que les parties « acceptent le principe de la consultation conjointe ». Franchement, ce n'est pas surprenant, car il serait imprudent pour un employeur comptant des milliers d'employés d'élaborer et de mettre en œuvre de nouvelles politiques et règles appliquées à l'échelle nationale sans tenir de discussions éclairées avec les syndicats concernés.

108. Je reconnais qu'il s'agit de la position dans laquelle les parties se sont retrouvées après que le gouvernement fédéral a annoncé ses attentes concernant la vaccination obligatoire. Les nombreuses interactions entre M. Sachdev et l'équipe de direction de l'Association, telles qu'elles sont décrites en détail dans les éléments de preuve, suggèrent qu'il y a eu un effort de consultation. La question est de savoir si cette interaction bilatérale, dans le cadre de laquelle chaque partie doit avoir l'occasion de faire connaître son point de vue à l'autre et de fournir et recevoir des renseignements pour qu'ils soient sérieusement pris en considération, était suffisante. Il faut accepter qu'il est nécessaire que les parties agissent de façon raisonnable après avoir entrepris un processus de consultation, peu importe qu'on souhaite élargir le principe énoncé dans l'affaire *KVP* – et il peut être contestable de chercher à l'appliquer à la consultation étant donné que l'affaire a été tranchée dans le contexte d'une règle unilatérale – ou qu'on s'appuie simplement sur la jurisprudence générale. Il existe néanmoins un élément de raisonabilité pour mener à bien ce processus, qui est tout à fait distinct de la possibilité de négocier quoi que ce soit dans le cadre de discussions bilatérales. On peut faire référence à des cas tels que l'affaire *BC Public School Employers Association*, en soulignant qu'il y a eu de nombreuses affaires où les arbitres ont évalué si l'interaction était suffisante dans un milieu de travail donné, compte tenu des circonstances abordées dans les éléments de preuve. C'est à ce genre d'évaluation que nous devons procéder dans la présente affaire.

109. J'ajouterais que notre situation se distingue de celle examinée par l'arbitre Raymond dans la décision *York*, car le libellé de l'article 10 est précis et établit le principe de la consultation, que ce soit



dans le cadre d'un comité mixte ou en dehors. D'un point de vue réaliste, l'application pourrait se faire d'une façon ou d'une autre lorsque la direction envisage un changement important d'une politique ou d'une règle en exerçant les droits de la direction. La question n'est pas de savoir si la direction doit ou non tenir des consultations dans tous les cas, puisque je suis convaincu qu'elle l'a fait pour la politique concernée, ce qui soulève la question de savoir si l'approche interactive, au fur et à mesure de son déroulement, a été raisonnablement appliquée dans les circonstances et lui a permis de s'acquitter de son obligation de tenir des consultations raisonnables.

110. Dans l'ensemble, j'ai déterminé, sur la base des faits et des circonstances propres à la présente affaire, après les avoir examinés de façon très approfondie et détaillée, que les interactions bilatérales entre les parties depuis l'annonce du gouvernement fédéral le 13 août 2021 – selon laquelle il s'attendait à ce que les sociétés d'État et les employeurs du secteur fédéral mettent en place leurs propres politiques de vaccination obligatoire – et jusqu'au moment de la mise en œuvre de la politique le 26 octobre, constituaient une approche raisonnable en matière de consultation. Je dis cela en me fondant sur les éléments de preuve entendus et la jurisprudence citée, et pour les raisons qui y sont liées, qui sont brièvement résumées ci-dessous :

- Le grand nombre d'interactions entre la Société et l'Association – menées au nom des deux parties par des personnes occupant des postes de très haut niveau pour ce qui est de la question de l'éventuel changement de politique concerné, à savoir le directeur des Relations du travail, M. Sachdev, et la présidente nationale de l'Association, Mme McAuley – est révélateur et indique que les parties avaient décidé d'adopter une approche sérieuse en matière de consultation.
- Rien n'indique que l'une ou l'autre des parties ait caché ou omis de partager des renseignements demandés pendant cette période, avant la mise en œuvre, le cadre stratégique faisant l'objet de discussions, y compris de plusieurs examens des ébauches de politique, peu importe que les éléments de preuve aient ou non indiqué initialement qu'il était envisagé de conserver l'approche de « vaccination ou test ». Il ne fait aucun doute que l'Association prévoyait qu'un changement serait apporté en vue de respecter les attentes du gouvernement fédéral.
- Les deux parties étaient parfaitement au courant de l'importance de la partie II du *Code canadien du travail* en matière de santé et de sécurité des employés relevant de la compétence fédérale, ainsi que de la clause 17.01 de la convention collective. Il n'y a aucune preuve que l'une ou l'autre des parties ait pris position contre ce libellé ou les responsabilités de la Société qui y sont rattachées lors de leurs discussions.

- L'Association a mis l'accent non pas sur la nécessité d'obtenir plus de renseignements scientifiques ou médicaux au cours de ces discussions, mais plutôt sur les problèmes opérationnels anticipés et les difficultés liées à la conformité. La question débattue était de savoir s'il fallait maintenir le programme de « vaccination ou test » ou respecter les attentes du gouvernement fédéral concernant une politique de vaccination obligatoire. Personne n'ignorait en quoi consistait le problème ni ne cherchait à l'éviter.
- Avant la mise en œuvre de la politique, qui a été l'événement culminant du processus de consultation, aucune demande de renseignements supplémentaires ou de réunions, en personne ou par téléconférence, n'avait été refusée par l'une ou l'autre des parties. Les interactions fréquentes se sont poursuivies sans interruption pendant la période pertinente.
- À l'interne, l'Association avait conclu depuis longtemps, du moins au niveau de l'équipe de direction, que la vaccination était un moyen crucial de lutter contre la pandémie de COVID-19, et elle gardait à l'esprit le nombre d'employés de Postes Canada touchés dans tout le pays. Ces chiffres n'étaient pas dissimulés ou minimisés par qui que ce soit, qu'il s'agisse de la direction ou du Syndicat. Personne n'a dit que les statistiques ne pouvaient pas faire l'objet de discussions.
- Des renseignements scientifiques ou médicaux ont été demandés pour la première fois par l'Association seulement après la mise en œuvre de la politique, alors qu'ils n'avaient jamais été considérés comme présentant un problème pendant le processus de consultation. Quoi qu'il en soit, l'Association avait accès à tous les renseignements scientifiques ou médicaux qu'elle aurait pu vouloir consulter, dont une grande partie était accessible au public par l'entremise de sources comme les autorités de santé nationales, provinciales et locales. Rien n'indiquait que la Société avait déjà obtenu des rapports d'experts en octobre 2021.
- Rien ne prouvait qu'il était nécessaire de repousser l'achèvement du processus de consultation et l'établissement d'un délai d'un mois pour la conformité. Il y avait suffisamment de temps pour que les membres de l'Association se conforment à la politique de vaccination, comme l'a fait la grande majorité. Le fait que seulement environ 7,5 % des membres ne s'y soient pas conformés suggère que leur refus était inébranlable, et pas que la situation aurait été différente si on leur avait laissé plus de temps pour se mettre en conformité, ce qui était au mieux une spéculation.
- Compte tenu des circonstances présentées, et à la lumière de la question litigieuse générale de la vaccination obligatoire des travailleurs syndiqués employés dans les secteurs public et privé, comme le démontrent les nombreuses sentences arbitrales, la Société n'est pas responsable des difficultés subséquentes que la direction de l'Association a rencontrées avec ses membres concernant la conformité. Elle n'avait pas l'obligation de les

informer, mais seulement de s'assurer que la politique était conforme à la convention collective, qu'elle n'était pas déraisonnable, qu'elle était claire et sans équivoque et qu'elle était portée à l'attention des employés touchés avant de pouvoir entraîner des mesures. Tout cela a été accompli, et aucun de ces aspects n'a été entravé par le processus de consultation qui s'est déroulé, celui-ci ayant été mené de façon suffisamment raisonnable et coopérative selon moi.

111. Par conséquent, je dois respectueusement rejeter le grief, et je demeure saisi de l'affaire dans l'éventualité où des précisions ou une intervention supplémentaire seraient nécessaires de ma part.

FAIT ce <sup>tr</sup> 29<sup>e</sup> jour de septembre 2022.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, positioned above a solid horizontal line.

Thomas Jolliffe, c.r.