

Date: 20180503

Dossiers: 569-02-133 et 137

Référence: 2018 CRTESPF 38

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



Devant un arbitre de grief

---

ENTRE

**ASSOCIATION DES JURISTES DE JUSTICE**

agent négociateur

et

**CONSEIL DU TRÉSOR**

employeur

Répertorié

*Association des juristes de justice c. Conseil du Trésor*

Affaire concernant des griefs de principe renvoyés à l'arbitrage

**Devant :** Kate Rogers, arbitre de grief

**Pour l'agent négociateur :** Sean McGee, avocat

**Pour l'employeur :** Caroline Engmann, avocate

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),  
les 9 et 10 octobre 2014 et du 15 au 19 juin 2015.  
(Traduction de la CRTESPF)

## **I. Griefs de principe renvoyés à l'arbitrage**

[1] Le 1<sup>er</sup> novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365) a été proclamée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, qui remplace l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). En vertu de l'article 393 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une instance engagée au titre de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2, *LRTFP*) avant le 1<sup>er</sup> novembre 2014 se poursuit sans autres formalités en conformité avec la *LRTFP*, dans sa forme modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

[2] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et le titre de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et de la *LRTFP* pour qu'ils deviennent respectivement la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « Loi »).

[3] Le 29 juillet 2013, l'Association des juristes de justice (l'« AJJ ») a déposé un grief de principe (numéro de dossier 569-02-133) en vertu du paragraphe 220(1) de la *Loi* dans lequel elle allègue les violations des articles 5 et 13 et de la clause 19.19 de la convention collective conclue entre l'AJJ et le Conseil du Trésor (l'« employeur ») pour le Groupe de droit (LA) (tous les avocats) qui venait à échéance le 9 mai 2014 (la « convention collective »). Le grief nommait particulièrement le ministère de la Justice (« JUS »), le Service des poursuites pénales du Canada (SPPC) et Anciens Combattants Canada (« ACC ») en tant que ministères et organismes concernés et a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

*L'AJJ dépose un grief contre l'initiative de rapprochement des congés récente de tous les ministères et les organismes au motif que les gestionnaires ont exercé leurs droits de gestion et leur pouvoir discrétionnaire prévu à la convention collective d'une manière déraisonnable, arbitraire et de mauvaise foi, contrairement aux articles 5 et 13 et à la clause 19.19 et à tout autre article qui pourrait s'appliquer.*

*Même si les retenues à la source sont autorisées pour les trop-payés au titre de salaire, de traitement, de paie ou de prestation de paie en vertu de la LGFP, il n'existe aucune autorisation permettant à la direction de modifier ou de recouvrer unilatéralement les crédits de congé ou de retenir unilatéralement des fonds à la source à la suite de rapprochements effectués en application de l'article 13. Il n'existe pas non plus une obligation légale de recouvrer les supposés trop-payés au titre des absences autorisées qui sont approuvées par la direction.*

*Les membres se sont fiés à tort au rapprochement antérieur et aux rapports antérieurs sur les congés.*

[4] Afin de remédier aux violations alléguées dans le grief de principe, l'AJJ a demandé qu'une déclaration soit faite selon laquelle l'exercice du pouvoir discrétionnaire des ministères et des organismes était déraisonnable, qu'ils soient ordonnés de cesser le processus de rapprochement des congés, qu'ils remboursent tous les membres de l'AJJ ou annulent toute transaction antérieure concernant le rapprochement ou les efforts de recouvrement qui sont visés par le grief, qu'ils appliquent la clause 19.19, s'il y a lieu, qu'ils radient tout supposé écart, ainsi que l'application de toute autre réparation jugée indiquée dans les circonstances.

[5] L'employeur a rejeté le grief de principe le 23 septembre 2013 en déclarant en partie ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*[...] La direction a le pouvoir de mener cet examen et de corriger toute inexactitude en application de l'article 5 de la convention collective du groupe LA et du paragraphe 155(1) de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP). J'estime que l'employeur a exercé ses droits de gestions de manière raisonnable, équitable et de bonne foi*  
[...]

[...]

[6] L'AJJ a renvoyé le grief de principe à l'arbitrage le 2 octobre 2013.

[7] Le 28 août 2013, l'AJJ a déposé un deuxième grief de principe ayant trait au processus de rapprochement des congés (numéro de dossier 569-02-137). Elle nommait particulièrement JUS et le SPPC comme le ministère et organisme concernés, respectivement, et déclarait ce qui suit :

[Traduction]

*Le ministère de la Justice (JUS) et/ou le Service des poursuites pénales du Canada (SPPC) ont, dans le contexte de leur initiative de rapprochement des congés rappelé, demandé ou exigé que les employés du groupe LA qui étaient en congé autorisé exécutent des travaux pendant qu'ils étaient en un tel congé.*

*De telles demandes sont considérées être déraisonnables, arbitraires et faites de mauvaise foi, ainsi qu'une violation des dispositions de la convention collective, y compris, sans toutefois s'y limiter, la clause 5.02 et les articles 11, 18, 19 et 21.*

[...]

[8] En tant que mesure correctrice, l'AJJ a demandé que le ministère et l'organisme cessent de telles pratiques; que l'employeur fournisse une orientation à tous les ministères pertinents confirmant que de telles demandes sont déraisonnables et interdites; que tout employé en congé autorisé approuvé qui s'est conformé à une demande de travail pendant qu'il était en un tel congé soit accordé un congé supplémentaire moyennant une rémunération équivalente aux heures travaillées pendant le processus de rapprochement une fois que le congé autorisé prend fin, en application de la clause 19.19; que toute mesure disciplinaire prise soit annulée et éliminée dans l'éventualité où elle a été prise relativement à l'omission ou à l'incapacité du membre de l'AJJ de se conformer; et toute autre réparation jugée appropriée dans les circonstances.

[9] L'employeur a rejeté le deuxième grief de principe le 22 octobre 2013. Entre autres, il a indiqué que les employés en congé sans solde ont été demandés à participer au processus de rapprochement des congés, mais que les employés qui ont choisi de ne pas répondre n'ont pas été pénalisés et que ceux qui ont consacré des heures à l'exercice avaient le droit d'être rémunérés et pouvaient recevoir un congé

---

*Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

comparable à une date ultérieure.

[10] L'AJJ a renvoyé le deuxième grief de principe à l'arbitrage le 14 novembre 2013 et a demandé qu'il soit regroupé au premier grief de principe ou qu'il soit entendu en même temps. L'employeur a accepté cette demande et j'ai ordonné qu'ils soient regroupés.

[11] Deux jours ont été prévus pour entendre les griefs, ce qui s'est avéré insuffisant. Entre les dates de la première audience et les dates prévues de la deuxième audience, l'AJJ a déposé un troisième grief de principe, « sous réserve de tout droit », portant sur l'application de l'exercice de rapprochement des congés aux employés retraités et aux anciens employés qui ont travaillé pour d'autres ministères ou organismes. Toutefois, dans sa correspondance avec la Commission, l'AJJ a adopté la thèse selon laquelle il n'était pas nécessaire de déposer le troisième grief de principe parce que les griefs de principes existants comprenaient les anciens employés.

[12] L'employeur n'était pas d'accord et a posé la question de savoir si l'AJJ avait qualité pour déposer les griefs pour le compte de personnes qui n'étaient pas des membres de l'unité de négociation.

[13] En réponse à ce différend, j'ai conclu que les parties devraient l'aborder expressément. Si une violation de la convention collective était établie, une audience distincte pourrait être fixée afin de décider la réparation appropriée et à qui elle devrait s'appliquer.

## **II. Résumé de la preuve**

[14] L'AJJ a appelé M<sup>e</sup> Sandra Guttman, l'avocate générale de l'AJJ; M<sup>e</sup> Yaron Butovsky, avocat de JUS; M<sup>e</sup> Karen Pearce, avocate de JUS; M<sup>e</sup> Laurie Klee, avocate de JUS (retraîtée); M<sup>e</sup> Aziz Saheb-Ettaba, avocat de JUS; M<sup>e</sup> Mona Klinger, avocate de JUS. Il a déposé 22 pièces, y compris un recueil des pièces, « G-1 », contenant 25 documents.

[15] L'employeur a appelé George Dolhai, directeur adjoint du SPPC; Jule Betts, dirigeante principale de la Vérification du SPPC; Cheryl Driscoll, dirigeante principale de la Vérification de JUS (retraîtée); Joan Pratt, directrice générale de Ressources humaines de JUS (retraîtée); Bev Richard, Statistiques sur les ressources humaines et planification de JUS; Patrick Vezina, directeur de la Division de la gestion de la

pratique du droit de JUS. Il a déposé 26 pièces.

[16] Les parties ont demandé le caviardage des codes d'identification de dossier personnel (CIDP) des témoins ou des employés figurant aux pièces. Plus particulièrement, ils ont indiqué que les pièces G-4, G-8, G-10, E-1, E-2, E-3 et G-21 contenaient des CIPD d'employés qui devraient être caviardés. J'ai accepté la demande.

[17] Les éléments de preuve déposés à l'audience avaient trait aux membres de l'AJJ employés à JUS et au SPPC. Tel que cela a été indiqué, l'AJJ est l'agent négociateur accrédité pour tous les employés du Conseil du Trésor faisant partie du Groupe de droit (LA), conformément à ce qui est décrit dans le certificat de négociation que la CRTFP a délivré le 12 septembre 2007 et conformément à ce qui est indiqué aux clauses 1.03 et 2.01a) de la convention collective. Le groupe LA comprend les avocats, les stagiaires en droit et les notaires du Québec.

[18] Les griefs concernent des projets entrepris par JUS et le SPPC pour rapprocher les données sur les congés payés figurant dans deux différents systèmes électroniques indépendants. Un système, iCase, est un système électronique de comptabilisation du temps qui ne s'applique qu'aux avocats, aux parajuristes et à certains autres employés désignés (collectivement appelés « employés chargés de comptabiliser leur temps » à JUS et au SPPC, qui gèrent et tiennent à jour leur système iCase de manière distincte.

[19] L'autre système, PeopleSoft, est un système de gestion des ressources humaines (RH) pangouvernemental utilisé par tous les employés, les gestionnaires et les membres du personnel des RH du gouvernement pour demander, approuver et traiter les demandes de congé payé, entre autres.

[20] L'exigence selon laquelle les employés chargés de comptabiliser leur temps de JUS et de SPPC font le suivi de leurs heures travaillées dans iCase figure dans le *Protocole national de comptabilisation du temps* (le « PNCT de JUS »; pièce G-1, onglet 4, versions 8.4 et 8.5) ou dans le *Protocole national de comptabilisation du temps* (le « PNCT du SPPC »; pièce E-13, version d'avril 2013), le cas échéant. M. Dolhai a indiqué que le SPPC a utilisé le PNCT de JUS pour une partie de la période visée, mais qu'en fin de compte, il a élaboré son propre protocole. La justification de la comptabilisation du temps est prévue à l'article 2.2 du PNCT de JUS, qui prévoit ce qui suit :

[Traduction]

*Des renseignements exacts et complets sur la comptabilisation du temps appuient une planification, un financement et une gestion efficaces des activités ministérielles, comme la gestion et le compte rendu des ressources et des volumes de travail, le recouvrement des coûts des services juridiques fournis, l'analyse des tendances et la prévision des besoins en ressources.*

[21] Un énoncé semblable figure à l'article 2.2 du PNCT du SPPC.

[22] Les deux protocoles rendent obligatoire la comptabilisation du temps exacte et opportune à l'égard de tous les avocats et les parajuristes. Les employés chargés de comptabiliser leur temps doivent consigner dans iCase les heures consacrées à toutes les activités de travail définies au cours d'un jour de travail, y compris les heures consacrées à la prestation de services juridiques, à la gestion des activités ministérielles, au perfectionnement et aux congés payés. Les deux protocoles établissent des catégories générales et des sous-catégories d'activités et de tâches de travail afin d'aider les employés chargés de comptabiliser leur temps à classifier de manière exacte leur temps et de les attribuer à des dossiers précis.

[23] Pendant la période en question, les employés chargés de comptabiliser leur temps à JUS devaient consigner les congés payés, comme les congés annuels, les congés de maladie et les congés compensatoires et les congés de direction, dans iCase sous la rubrique générale de [traduction] « Tâche administrative ». M<sup>e</sup> Butovsky a déclaré que le type de congé particulier pris n'était pas précisé dans iCase et que ni ses résumés de congés dans iCase ni ceux de M<sup>e</sup> Klee indiquaient le type de congé pris (pièces E-1 et G-9). Cependant, des dossiers semblables à l'égard de M<sup>e</sup> Pearce et de M<sup>e</sup> Klinger démontrent qu'ils indiquaient le type de congé pris dans certaines écritures de congé, mais pas dans toutes les écritures (pièces E-3 et G-18).

[24] Même si les employés chargés de comptabiliser leur temps doivent consigner les congés payés dans iCase, la gestion officielle des congés, payés ou autrement, relevait de la compétence de la Division des RH, qui utilisait PeopleSoft depuis 2003.

[25] Mme Richard a affirmé que PeopleSoft est un système axé sur le poste. Les postes sont créés, classifiés et dotés et lorsqu'un processus de dotation est mené à terme, un employé est associé à un poste particulier. En conséquence, les congés payés et les autres avantages sociaux afférents au groupe et au niveau du poste y sont également associés. Les administrateurs de PeopleSoft créent des codes d'identification

pour chaque employé et chaque employé reçoit un lien vers PeopleSoft avec des directives sur la façon d'utiliser le système de libre-service en matière de congés, ainsi que des hyperliens vers les modules de formation.

[26] Les employés du groupe LA ont droit aux congés payés énoncés dans la convention collective. Tant la convention collective en vigueur au moment du dépôt des griefs (pièce G-1, onglet 19) que la convention précédente qui est venue à échéance le 9 mai 2011 (pièce G-1, onglet 18) ont été déposées en preuve. Les congés annuels et les congés de maladie sont accordés tous les ans et les congés non utilisés peuvent être reportés conformément aux modalités de la convention collective. D'autres types de congés payés, comme les congés pour obligations familiales, les congés de deuil ou les congés de bénévolat, par exemple, peuvent être accordés lorsque les employés satisfont aux exigences de la disposition pertinente de la convention collective. Ces types de congés ne sont pas reportés prospectivement d'une année à l'autre.

[27] Un code unique est attribué à tous les types de congés aux fins de PeopleSoft. En faisant renvoi au *Quick Reference Guides for Managers and Supervisors* (guides de référence rapide à l'intention des gestionnaires et des superviseurs) de PeopleSoft et à celui des employés (pièce E-23, onglet 1), Mme Richard a expliqué qu'un employé qui souhaite demander un congé accède à sa page d'information sur les congés dans PeopleSoft pour remplir la demande par voie électronique. L'employé indique le type de congé demandé, le nombre d'heures de congé et le nom et l'identité de son superviseur. Le système envoie ensuite par courrier électronique la demande au superviseur qui peut ensuite, à l'aide du système, accéder au numéro d'ID de l'employé, le code de congé et la description de la demande, ainsi que l'état du congé. De plus, le superviseur a accès aux soldes des crédits de congés de l'employé et à un résumé de toutes ses transactions en matière de congé. En fonction de ces renseignements, le superviseur peut approuver ou refuser le congé ou recommander une décision d'une autorité supérieure. À la fin de l'exercice, l'employé reçoit un état de l'utilisation de ses congés pour l'année par PeopleSoft.

[28] En contre-interrogatoire, M. Dolhai a expliqué davantage les responsabilités des gestionnaires et des superviseurs dans le cadre du processus d'approbation de congés de PeopleSoft. Il a déclaré que lorsqu'une demande de congé est reçue, il incombe aux gestionnaires de première ligne de s'assurer que les employés comptent suffisamment de crédits de congé et que la demande est conforme aux modalités de la convention

collective. Quelques employés chargés de comptabiliser leur temps ou 20 ou 30 employés chargés de comptabiliser leur temps pourraient relever de ces gestionnaires. Les bureaux sont organisés en équipes, mais en fin du compte, un gestionnaire est chargé quotidiennement de savoir si une personne est au travail et de veiller à ce que des systèmes soient en place pour réaliser ces connaissances. Néanmoins, il a déclaré que vu la nature du travail, il se pourrait que les gestionnaires ne sachent pas à la fin d'une journée donnée qu'une personne était absente. Peu importe, il a déclaré que les gestionnaires sont chargés de s'assurer que les employés effectuent les travaux pour lesquels ils sont rémunérés.

[29] M. Vezina a convenu qu'il lui incombait, en tant que gestionnaire, de s'assurer que les employés prennent les congés appropriés et de s'assurer que lorsqu'ils ne travaillent pas, qu'ils saisissent leur congé dans PeopleSoft. Il a affirmé qu'en général, les gestionnaires s'assurent que les demandes de congé sont à jour aux fins des jours fériés. Selon sa pratique, il rencontrait les employés relevant de sa supervision à la fin de chaque exercice pour déterminer si tous les congés pris avaient été bien saisis dans PeopleSoft.

[30] Mme Pratt a indiqué qu'il incombait conjointement aux employés et aux gestionnaires de s'assurer que les états de congés étaient exacts. Elle a signalé qu'il avait toujours existé un processus officieux dans le cadre duquel les employés attestaient la véracité du solde de leurs crédits de congé à la fin de l'exercice et qu'après l'exercice de rapprochement, l'attestation est devenue une exigence officielle concernant les employés et leurs gestionnaires.

[31] Nul n'a contesté que les systèmes PeopleSoft et iCase ne communiquent pas l'un avec l'autre. M. Dolhai a déclaré que le dossier des congés payés dans iCase ne constituait qu'une simple indication que le congé avait été pris. Toutefois, des processus étaient en place pour examiner et comparer les dossiers de iCase aux dossiers de PeopleSoft.

[32] En plus du processus d'attestation annuelle générée par PeopleSoft, les employés chargés de comptabiliser leur temps recevaient un rapport de comptabilisation du temps généré automatiquement tous les mois. M<sup>e</sup> Klinger a indiqué que le rapport consistait en un imprimé de ses écritures dans iCase pour le mois qu'elle examinait, approuvait et acheminait à son superviseur. M. Vezina, qui était

le superviseur de M<sup>e</sup> Klinger, a déclaré qu'il recevait et examinait les rapports de comptabilisation du temps des employés dans son secteur. Il a expliqué que le recouvrement des coûts n'était pas une inquiétude dans son secteur. En conséquence, iCase était un outil de gestion du temps. Il examinait ses rapports pour assurer la conformité de la comptabilisation du temps. De temps à autre, il constatait qu'il était nécessaire de demander aux employés de mettre à jour leurs dossiers dans iCase.

[33] M<sup>e</sup> Klinger a affirmé qu'aussi, selon la pratique, les employés rencontraient leur gestionnaire dans le cadre du processus d'évaluation du rendement. Elle a déclaré que cela avait été la pratique pendant les cinq à sept années avant l'exercice de rapprochement et qu'elle l'avait exercé avec trois gestionnaires différents, y compris M. Vezina. Deux fois par année, elle rencontrait son gestionnaire et examinait, entre autres, les rapports de comptabilisation du temps afin de déterminer comment les heures étaient attribuées aux dossiers et pour répondre à toute question. Elle croyait que parce que tout le temps avait été comptabilisé dans iCase, s'il existait des problèmes, ils les auraient abordés lors de ces réunions.

[34] M. Dolhai a convenu que l'examen mensuel des dossiers de comptabilisation du temps constituait une occasion de cerner tout problème relatif aux congés. Si un employé avait indiqué un jour de congé dans iCase qui ne comportait aucun dossier correspondant dans PeopleSoft, l'examen mensuel constituait une occasion de l'aborder et de s'assurer que les soldes de crédits de congé étaient exacts. Il a déclaré que les gestionnaires étaient tenus de faire un suivi de tous les problèmes cernés. Il a également convenu que lorsque les gestionnaires effectuaient des évaluations du rendement, soit deux fois par année, sinon plus, les dossiers de iCase faisaient également l'objet d'un examen. L'évaluation annuelle du rendement constituait également une occasion de s'assurer que les soldes des crédits de congés étaient exacts. Cela faisait partie de la fonction de direction dont en avaient connaissance les gestionnaires et les employés.

[35] Même si en tant que règle générale, les employés utilisaient PeopleSoft pour accéder aux congés payés et pour les signaler, selon les éléments de preuve déposés, lorsqu'il était impossible d'y accéder, les employés présentaient aux gestionnaires des formulaires de congé sur papier aux fins d'approbation. Ces formulaires étaient acheminés aux RH aux fins de traitement et de saisie dans PeopleSoft (pièce E-12). Par exemple, M<sup>e</sup> Klee a indiqué que PeopleSoft fermait habituellement pendant une certaine

période, souvent jusqu'à une semaine, à la fin de l'exercice. En outre, elle a affirmé que les employés ne pouvaient pas y accéder et faire des demandes de congés pour un exercice antérieur. Dans ces cas, les employés présentaient ces formulaires de congé sur papier aux fins d'approbation et un employé des RH les saisissait ensuite dans PeopleSoft.

[36] Lorsqu'ils ont été interrogés en contre-interrogatoire au sujet de l'utilisation des formulaires de congé sur papier, M. Dolhai et Mme Pratt ont tous les deux souscrit à la description de M<sup>e</sup> Klee de la pratique suivie lorsque PeopleSoft n'était pas disponible. Aucun des témoins n'a été en mesure d'identifier la personne chargée de veiller à ce que les formulaires de congé sur papier des employés étaient bien saisis dans PeopleSoft. Ils n'étaient pas sûrs si les employés ou les gestionnaires avaient un rôle ou une responsabilité de s'assurer que les demandes étaient saisies par voie électronique dans PeopleSoft. Mme Pratt estimait qu'un conseiller en rémunération traitant un compte particulier aurait la capacité de saisir une demande de congé sur papier dans PeopleSoft, mais elle ne pouvait pas dire si les gestionnaires en auraient été informés. Elle n'était pas non plus sûre qui était autorisé à modifier ou à corriger rétroactivement un dossier de PeopleSoft. Mme Richard a affirmé que les renseignements saisis dans PeopleSoft pouvaient être supprimés ou modifiés uniquement par certaines personnes désignées. Par exemple, elle a indiqué que les conseillers en rémunération pouvaient ajouter des données, mais aux fins de vérification, les copies papier des renseignements seraient requises.

[37] Même si les employés étaient chargés de s'assurer que tous les congés payés étaient autorisés par la direction, ce ne sont pas tous les congés payés qui devaient être saisis dans PeopleSoft pendant la période en question. Par exemple, la direction pouvait accorder jusqu'à la moitié d'une journée en congé pour des rendez-vous personnels, médicaux ou dentaires, mais parce que ces congés n'étaient pas considérés comme des congés payés accordés conformément aux modalités de la convention collective, ils n'étaient pas saisis dans PeopleSoft (pièce G-1, onglet 5).

[38] M<sup>e</sup> Klinger a déclaré qu'avant l'exercice de rapprochement, un type de congé de direction officieux était en place qui exigeait l'approbation de la direction, mais qui n'était pas saisi dans PeopleSoft. Elle a affirmé que les employés qui avaient travaillé de longues périodes d'heures supplémentaires pouvaient demander jusqu'à cinq jours de congé de direction tous les ans, soit oralement soit par courriel. Le congé serait

également approuvé oralement ou par courriel, selon la discrétion du gestionnaire. Elle a indiqué que le congé serait saisi dans iCase, mais non dans PeopleSoft. Il s'agissait d'une façon officieuse de rémunérer les personnes pour les périodes inhabituelles d'heures supplémentaires. Elle a donné un exemple d'une demande de congé d'un jour en lieu d'heures supplémentaires aux fins d'une pratique religieuse que son gestionnaire, M. Vezina, avait approuvée (pièce G-22).

[39] En contre-interrogatoire, M<sup>e</sup> Klinger a reconnu que le processus pour obtenir un congé de direction est devenu plus formalisé après que le groupe LA s'est syndiqué et a négocié sa première convention collective parce que le congé découlait dorénavant des modalités de la convention collective. Avant cette date, il était discrétionnaire.

[40] M. Vezina a également reconnu le processus officieux pour rémunérer les employés des nombreuses heures supplémentaires travaillées. Il a déclaré qu'en règle générale, il n'aurait pas été consigné dans PeopleSoft et qu'il n'estimait pas qu'il était obligatoire de le saisir dans iCase. Il croyait qu'il s'agissait simplement d'une réorganisation des heures de travail. Les heures travaillées pendant une fin de semaine seraient saisies dans iCase et il était donc évident qu'il n'était pas nécessaire d'y saisir un congé compensatoire. Cependant, il a également indiqué que le congé de direction payé qui découlait des modalités de la convention collective serait consigné dans PeopleSoft.

[41] M. Dolhai a indiqué qu'il était possible que des ententes de congé officieuses soient conclues, mais qu'il estimait qu'elles seraient surveillées et qu'elles ne dispensaient pas les employés de leur obligation de faire une demande de congé par l'intermédiaire de leur gestionnaire.

[42] En contre-interrogatoire, il a convenu que certains gestionnaires avaient le pouvoir discrétionnaire d'accorder jusqu'à cinq jours de congé compensatoire payé au titre des heures supplémentaires, mais il a affirmé que cela dépendait de l'autorisation dont dispose le gestionnaire pour exercer un tel pouvoir discrétionnaire. Toutefois, il a reconnu que des ententes moins officielles étaient possibles en vertu desquelles un gestionnaire approuvait simplement un jour de congé en reconnaissance des heures supplémentaires. Il a déclaré que la Directive du SPPC concernant le congé de direction (pièce E-14), qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2013, n'envisageait pas une telle entente et elle ne constituait pas non plus une pratique reconnue avant l'entrée en

vigueur de cette directive. Il a affirmé que la directive est entrée en vigueur en vue de commémorer la politique officielle et d'assurer l'uniformité dans l'ensemble de l'organisme.

[43] La politique officielle concernant le congé de direction décrite par M. Dolhai prévoyait que les employés pouvaient présenter une demande de congé compensatoire au titre des heures supplémentaires et qu'une telle demande pouvait être faite verbalement ou par courriel. Peu importe la façon qu'elle était présentée, il a affirmé qu'elle aurait dû être saisie dans PeopleSoft comme un des cinq jours de congé payé relevant du pouvoir discrétionnaire de leur gestionnaire de recommander ou d'accorder, selon leur autorisation. Il estimait que tous les employés seraient au courant du fait qu'un tel jour de congé devait être saisi dans PeopleSoft. Il était d'avis que cela différerait d'une réorganisation des heures travaillées.

[44] Aucun élément de preuve n'a été déposé quant à une formation spécialisée à l'intention des employés chargés de comptabiliser leur temps. Mme Guttman a indiqué qu'elle n'était pas au courant d'une formation précise sur iCase à l'intention des employés. Même si elle a demandé des renseignements sur une formation sur iCase au moyen d'une demande d'accès à l'information, elle a été informée qu'il n'existait aucune donnée ni aucun dossier précis sur la formation qui avait été offerte. Toutefois, en contre-interrogatoire, elle a reconnu qu'elle n'avait pas confirmé auprès des membres de l'AJJ s'ils avaient suivi une formation sur la comptabilisation du temps. Elle a reconnu que le PNCT de JUS était affiché sur l'intranet.

[45] M<sup>e</sup> Klee a affirmé qu'elle n'était pas au courant d'une formation officielle sur iCase, même si elle a suivi une formation officieuse lors d'une réunion. Cependant, M. Dolhai a déclaré que les employés du SPPC ont suivi une formation sur la comptabilisation du temps à un moment donné après que le SPPC a élaboré son protocole sur la comptabilisation du temps. En outre, il a affirmé que le PNCT du SPPC était affiché sur l'intranet.

[46] L'AJJ a présenté une preuve documentaire sur consentement qui démontrait les préoccupations de l'employeur quant à la fiabilité de iCase tant en ce qui concerne le SPPC que JUS. En 2011, la Division de la vérification interne du SPPC a effectué une vérification des revenus nets en vertu d'un crédit et du recouvrement des coûts. Le rapport de vérification définitif a été publié le 9 juin 2011 (pièce G-1, onglet 21). Il

comprenait des observations sur la comptabilisation du temps au paragraphe 3.3.1. Il a indiqué que même si la grande partie des employés a consigné leur temps dans iCase dans plus de 66 % des cas au cours de la première semaine, aucune procédure ni aucun contrôle n'étaient en place pour empêcher les inexactitudes ou pour assurer la conformité. Cependant, on a également indiqué que le SPPC avait publié la *Politique sur les heures de travail, les heures supplémentaires, les congés exceptionnels, le temps de déplacement et le remboursement des frais de repas* pour le Groupe de droit (LA), qui est entrée en vigueur le 20 février 2010, qui exigeait que les avocats rapprochent leurs heures travaillées à la fin de chaque période de quatre semaines. Le rapport indiquait que la direction du SPPC estimait que la conformité en matière de comptabilisation du temps s'améliorerait en raison de la politique.

[47] À la suite d'une vérification interne à JUS, un rapport intitulé « Cadre de recouvrement des coûts » a été publié en juillet 2010 (pièce G-1, onglet 20). Sa troisième partie portait sur la comptabilisation du temps et a indiqué ce qui suit au paragraphe 3.1 :

[...]

*Nous avons constaté que certains praticiens du droit ne se conforment pas aux exigences du PNCT en ce qui concerne la consignation de leur temps dans iCase. Les praticiens interrogés ont mentionné que bien qu'ils notent leur temps sur une base quotidienne, ils le consignent souvent dans iCase à la fin du mois ou plus tard. La DGPD a fourni des données échantillons pour une période aléatoire de trois semaines. Ces données indiquent que 33 % du total des heures de la comptabilisation du temps ont été saisis dans iCase plus de dix jours après la période visée. Cette situation peut entraîner des retards dans le traitement des factures, et avoir des répercussions sur la situation de trésorerie du Ministère. Selon le rapport de vérification interne 2007 d'iCase, le temps est souvent consigné rétroactivement après une longue période et l'avocat principal n'est pas tenu de fournir l'assurance officielle que le temps consigné pour des dossiers est correct. Ce rapport révélait également les effets de cette situation sur l'intégrité des données : « Quelques sections et certains employés ont adopté des pratiques inefficaces de comptabilisation du temps, comme la saisie en lot et sporadique de données sur le temps consacré à un dossier. Pareilles pratiques peuvent occasionner la saisie de données inexactes. »*

[...]

[48] Le 3 février 2011, une note de service, à laquelle était jointe une copie du PNCT de JUS, a été envoyée par le sous-ministre Myles Kirvan et le sous-ministre délégué Yves Côté à l'intention de tous les employés du groupe LA à JUS en vue de leur rappeler que le respect du protocole sur la comptabilisation du temps est obligatoire (pièce G-1, onglet 5).

[49] Le 12 janvier 2012, M. Kirvan et M. Côté ont envoyé une autre note de service à l'intention des employés de JUS dans laquelle ils indiquaient que les processus utilisés pour recouvrer les coûts changeraient. Ils ont également indiqué que la comptabilisation du temps devait être renforcée à l'appui des nouveaux processus de recouvrement des coûts.

[50] Mme Guttman a affirmé que les représentants de l'AJJ et les gestionnaires de JUS ont discuté des incohérences entre la comptabilisation du temps et les écritures dans iCase. Elle a déclaré qu'elles ont été soulevées lors d'une réunion tenue le 7 mars 2012 à laquelle Marco Mendicino, qui était le président de l'AJJ à ce moment-là, Joel Oliver, qui était le sous-ministre délégué intérimaire à ce moment-là au Secteur de la gestion de JUS, et d'autres ont assisté. Des notes officieuses de la réunion produites par l'AJJ, mais non approuvées par l'employeur, renvoyaient aux préoccupations de l'employeur au sujet de la comptabilisation du temps infréquentes ou inexacts (pièce G-1, onglet 5).

[51] À la fin de l'automne 2012, la Division de la vérification interne du SPPC a effectué une vérification dans la région de l'Atlantique en vue d'examiner, entre autres, l'efficacité du cadre de contrôle de gestion dans la région. M. Dolhai a indiqué que la division, qui relevait de Brian Saunders, directeur des Poursuites pénales, effectuait régulièrement de telles vérifications.

[52] Entre autres questions, la vérification a révélé une différence entre la saisie des congés dans iCase et les dossiers de congés conservés dans PeopleSoft. Dans son rapport à l'intention de M. Saunders sur les conclusions de la vérification (pièce E-10), Philip Morton, le dirigeant principal de la vérification du SPPC, a indiqué ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] *Dans le cadre de la vérification, nous avons fait une comparaison entre les entrées concernant les congés dans*

*iCase et celles dans PeopleSoft. Cette analyse a permis de déterminer les incohérences et les lacunes des contrôles internes sur la consignation des congés par les employés chargés de comptabiliser leur temps dans PeopleSoft. Lors de l'examen, on a découvert que cette faiblesse des contrôles internes existait ailleurs dans le SPPC. En conséquence, le dirigeant des poursuites pénales a demandé une analyse approfondie de la consignation des congés dans l'ensemble du SPPC.*

[...]

[53] M. Dolhai a indiqué qu'en raison des conclusions de la vérification, la direction du SPPC a décidé qu'un rapprochement des congés consignés dans iCase et dans PeopleSoft serait effectué dans chaque région. Des lettres se rapportant à la gestion ont été envoyées aux gestionnaires régionaux (pièce E-11) indiquant les paramètres du projet de rapprochement. M. Dolhai a affirmé qu'il avait été déterminé que des problèmes liés à la surveillance des congés constituaient un facteur qui a donné lieu aux incohérences cernées. Il a déclaré que M. Morton avait été chargé de déterminer si des procédures viciées avaient contribué au problème. En conséquence, les lettres se rapportant à la gestion ont indiqué des pratiques que les gestionnaires devraient suivre afin d'assurer le respect des politiques et des procédures de surveillance des congés.

[54] Il a déclaré que le principal risque au SPPC découlant de l'omission de surveiller de manière appropriée les congés était que les employés prendraient des congés payés ou seraient payés pour des congés auxquels ils n'avaient pas droit et, en revanche, les employés pourraient ne pas prendre les congés auxquels ils ont droit parce qu'ils ont commis des erreurs à leur détriment. Il a indiqué qu'il était au courant d'un employé qui avait saisi un congé deux fois dans PeopleSoft et, par conséquent, il s'était privé de deux semaines de congés.

[55] M. Dolhai a affirmé que la direction avait décidé qu'elle demanderait aux employés chargés de comptabiliser leur temps d'expliquer les écarts cernés entre leurs dossiers de congé dans iCase et dans PeopleSoft remontant jusqu'à six ans. Il a déclaré qu'elle n'avait pas demandé aux anciens employés de participer à l'exercice de rapprochement des congés. Mme Brett a indiqué que la décision de rapprocher les données sur les congés remontant jusqu'à 2007 a été prise en raison de la disponibilité de ces données. À compter de 2010, on demanderait aux employés d'expliquer tout écart de deux heures ou plus. Elle a affirmé que M. Morton et la haute direction étaient

au courant des incohérences dans la pratique concernant l'approbation de congés pour des rendez-vous personnels et médicaux et elle estimait qu'une marge de manœuvre de deux heures permettrait de tenir compte de tels écarts. En ce qui concerne les exercices 2007-2008, 2008-2009 et 2009-2010, on demanderait aux employés d'expliquer uniquement les écarts supérieurs à 75 heures pendant une année.

[56] M. Dolhai a expliqué que la direction faisait plus confiance aux documents de la dernière période car iCase était établi et que la négociation collective était en place. Il a reconnu en contre-interrogatoire que si les employés n'avaient pas tenu des dossiers, il serait difficile de rapprocher les écarts depuis six ou sept ans et il a convenu que les employés n'étaient pas tenus de tenir des dossiers détaillés relatifs à leurs congés. Il a déclaré que c'est la raison pour laquelle le SPPC avait établi différents seuils aux fins de l'exercice de rapprochement. Il estimait que les employés se souviendraient des raisons d'un écart de 75 heures au cours d'un an, mais il a reconnu qu'il pourrait être difficile d'expliquer un écart de 2,5 heures qui est survenu il y a six ans.

[57] Tout au long de la période du printemps à l'été 2013, les gestionnaires régionaux du SPPC ont communiqué avec les employés chargés de comptabiliser leur temps de leurs bureaux, soit par l'intermédiaire des chefs d'équipe soit directement, au sujet de l'exercice de rapprochement (par exemple, voir la pièce G-1, onglets 1, 2 et 3). Les employés chargés de comptabiliser leur temps à l'égard desquels des écarts avaient été constatés entre les congés déclarés dans iCase et dans PeopleSoft ont obtenu un ensemble de feuilles de calcul électronique Excel qui comportaient les écarts cernés, leurs dossiers de PeopleSoft, leurs dossiers de congés de iCase et les versements au titre de leurs congés dans PeopleSoft. On leur a demandé d'examiner les documents et de rapprocher les écarts soit en modifiant iCase soit en présentant les formulaires de congé appropriés. Un formulaire d'attestation a également été fourni aux employés qui indiquaient que l'employé chargé de comptabiliser son temps avait rapproché tous les écarts cernés d'une manière conforme aux conditions de travail en vigueur au moment donné applicable.

[58] M. Dolhai a déclaré que selon ce qu'il comprenait, l'exercice de rapprochement consistait en une comparaison stricte entre les deux systèmes électroniques, fondée sur l'hypothèse que PeopleSoft était exact. Il estimait que les employés seraient en mesure de déterminer s'ils avaient saisi leurs congés dans PeopleSoft simplement en examinant le solde de leurs crédits de congé pour l'année visée. Il a affirmé qu'il ne

connaissait aucun employé qui devait rembourser des congés dont ils ne croyaient pas devoir. En contre-interrogatoire, il a indiqué que le processus de rapprochement était bidirectionnel. Plus de congés avaient été saisis dans iCase pour certains employés par rapport à PeopleSoft et moins de congés y avaient été saisis pour d'autres.

[59] M. Dolhai a également indiqué que la haute direction du SPPC avait signalé catégoriquement que l'exercice de rapprochement ne constituait pas une mesure disciplinaire. Elle souhaitait s'assurer que les employés comprenaient clairement que l'employeur ne suggérait pas que les écarts dans les congés découlaient d'une malhonnêteté ou d'une fraude.

[60] Mme Betts, qui a remplacé M. Morton en tant que dirigeante principale de la Vérification, a indiqué que son bureau a généré les documents, comme les pièces E-1 et E-4, qui indiquaient les écarts entre les dossiers de congés des employés chargés de comptabiliser leur temps de SPPC dans iCase et dans PeopleSoft. Même si le SPPC est un organisme distinct, JUS administre le système PeopleSoft applicable à ses employés.

[61] Les vérificateurs du SPPC ont demandé à JUS de fournir toutes les données de PeopleSoft concernant tous les employés chargés de comptabiliser leur temps du SPPC pour la période établie par la haute direction du SPPC. Ils ont reçu les renseignements demandés dans une feuille de calcul électronique Excel chiffrée. Mme Betts a déclaré que même si les vérificateurs du SPPC auraient pu avoir accepté que les données de PeopleSoft fussent intrinsèquement exactes, ils ne l'ont pas accepté. Lorsqu'ils ont reçu les données, ils les ont examinés afin de s'assurer qu'elles satisfaisaient à leurs paramètres. Plus particulièrement, ils souhaitaient s'assurer qu'il existait des opérations PeopleSoft tout au long de la période visée par leur demande. Essentiellement, ils ont mené un exercice de récapitulation en cherchant des écarts qui seraient très évidents. Mme Betts a indiqué qu'en utilisant cette méthodologie, les vérificateurs ont été en mesure de cerner des écarts de trois mois dans les données de certains cas et pourraient donc s'assurer qu'ils avaient reçu toutes les données disponibles. Les vérificateurs du SPPC ont également demandé d'obtenir les dossiers iCase de tous les employés chargés de comptabiliser leur temps du SPPC, selon les mêmes paramètres que ceux applicables aux dossiers de PeopleSoft.

[62] Toutefois, Mme Betts a reconnu qu'en raison de vérifications antérieures, le personnel de son bureau savait qu'il existait des problèmes quant à l'intégrité des

données. Elle a déclaré que lorsque le personnel de son bureau examinait un système, en règle générale, des contrôles comme des menus déroulants ou obligatoires devaient être créés qui permettaient de s'assurer qu'une zone avait été remplie correctement, mais iCase comptait des contrôles limités du système. Elle a reconnu qu'en conséquence, il comportait des problèmes.

[63] Mme Betts a indiqué qu'à son avis, les problèmes systémiques dans iCase découlait non seulement du manque de contrôles internes, mais également de la culture de l'organisation. Elle a convenu que la saisie dans iCase n'était pas effectuée quotidiennement tel que cela était prévu et que parfois, à la fin du mois, les gestionnaires devaient rappeler aux employés chargés de comptabiliser leur temps de mettre à jour leurs dossiers dans iCase, ce qui signifiait que des données étaient saisies rétroactivement. Elle a reconnu que les employés chargés de comptabiliser leur temps ne saisissaient pas toujours leurs données dans iCase de la même manière. Certains employés chargés de comptabiliser leur temps fournissaient beaucoup plus de renseignements que d'autres.

[64] Malgré ces problèmes intrinsèques, Mme Betts a déclaré que pendant l'année ou les deux ans avant l'exercice de rapprochement, les données d'iCase étaient devenues plus fiables en raison de l'amélioration des contrôles internes. Les gestionnaires et les employés chargés de comptabiliser leur temps devaient examiner les dossiers de comptabilisation du temps et attester leur caractère exact.

[65] Afin de créer les documents visant à cerner les écarts, Mme Betts a expliqué que les vérificateurs ont exécuté un programme de vérification qui leur a permis de fusionner et de sélectionner des zones précises dans PeopleSoft et dans iCase en vue de cerner tout écart entre les congés payés indiqués dans iCase et consignés dans PeopleSoft. En contre-interrogatoire, elle a reconnu que la comparaison entre iCase et PeopleSoft était fondée sur les hypothèses des vérificateurs selon lesquelles les renseignements reçus de PeopleSoft étaient fiables et que les dossiers d'iCase ne comportaient aucune erreur. Elle a affirmé que du point de vue de la vérification, les renseignements étaient valides si personne n'indiquait qu'ils étaient inexacts. Les renseignements étaient validés au moyen de l'exercice de rapprochement. On a demandé aux employés chargés de comptabiliser leur temps d'examiner les données et de confirmer que les écarts étaient en fait des écarts.

[66] En contre-interrogatoire, des copies des feuilles de calcul électronique (pièce G-18) qui ont été acheminées à M<sup>e</sup> Klinger, une employée de JUS qui avait été employée par le SPPC de 2006 à 2009, ont été montrées à Mme Betts. La feuille de calcul indiquant les écarts de congés (pièce G-18, page 1) indiquait qu'entre mars 2007 et mars 2008, un nombre considérable de congés payés consignés dans iCase ne comportait aucune saisie correspondante dans PeopleSoft. La feuille de calcul électronique qui établissait tous les dossiers de PeopleSoft de M<sup>e</sup> Klinger pour la période visée par l'exercice de rapprochement (pièce G-18, page 2) n'indiquait aucune saisie dans PeopleSoft pour la période du 19 mars 2007 au 20 mai 2008, malgré le fait que M<sup>e</sup> Klinger était sûre d'avoir présenté des demandes de congé pour cette période. Mme Betts avait été informée que M<sup>e</sup> Klinger avait éventuellement été en mesure d'obtenir des copies des dossiers de congé pertinents de PeopleSoft. Elle a été interrogée quant à savoir si une erreur importante dans les données soulevait des préoccupations pour elle.

[67] Même si elle n'était pas personnellement au courant des détails relatifs à la situation de M<sup>e</sup> Klinger, Mme Betts a reconnu qu'il semblait exister un problème grave lié aux données et que s'il avait été porté à son attention, elle se serait assurée que les données communiquées avaient été exactes. Elle a convenu qu'il aurait pu avoir constitué un problème difficile à régler par les employés qui n'avaient pas conservé des copies de leurs dossiers de congé. Elle a reconnu que la validation des données était essentielle parce que de nombreux problèmes possibles pouvaient découler de la portée de la demande de données présentée par le vérificateur. Elle a déclaré qu'en fin de compte, certaines des incohérences des données avaient été expliquées.

[68] En contre-interrogatoire, Mme Betts a reconnu qu'en raison des conclusions tirées dans le rapport de vérification régionale de l'Atlantique, même avant l'exercice de rapprochement, l'employeur savait qu'il existait un problème grave causé par le manque de contrôles établis dans PeopleSoft en vue d'assurer l'exactitude des données. Elle a convenu qu'avant l'exercice de rapprochement, les contrôles étaient soit trop souples ou pas suffisamment mis en œuvre qu'il existait un risque immédiat et important que les renseignements dans iCase ou PeopleSoft soient inexacts. En conséquence de la vérification et de l'exercice de rapprochement, des changements ont donc été apportés. Mme Betts a déclaré que même si les congés sont encore consignés dans iCase, des réunions mensuelles sont tenues avec les employés chargés de comptabiliser leur temps afin d'assurer l'uniformité. Elle a déclaré que l'intégrité des

données dans PeopleSoft avait été améliorée et qu'à l'heure actuelle, le niveau était acceptable.

[69] L'exercice de rapprochement du SPPC a eu lieu tout au long de la fin du printemps et à l'été 2013. En mai 2013, Mme Driscoll, qui était la dirigeante principale de la Vérification d'octobre 2011 à janvier 2014, a présenté un « Plan de vérification axé sur le risque de trois ans » (pièce E-19) au sous-ministre dans lequel elle a recommandé que la Direction de l'audit interne de JUS analyse les systèmes électroniques. Elle a affirmé que M. William Pentney, le sous-ministre, était au courant de l'exercice de rapprochement effectué au SPPC et qu'il avait demandé que la Direction mène un exercice semblable dans le cadre des analyses environnementales des systèmes recommandées dans le plan de vérification.

[70] Mme Driscoll a affirmé qu'afin de se préparer aux fins du projet, elle a communiqué avec le SPPC en vue d'obtenir une copie du script de langage de commande qu'il avait utilisé. Elle a expliqué que les vérificateurs avaient utilisé le script, soit un logiciel (un programme d'ordinateur), pour extraire des renseignements des systèmes. Puisque JUS et le SPPC partagent les systèmes, les codes ministériels constituaient la seule différence dans le script. Elle a indiqué que l'analyste qui avait rédigé et exécuté le script pour le SPPC s'était présenté à JUS pour l'exécuter.

[71] Les vérificateurs ont exécuté le script et ont cerné des anomalies dans les données de PeopleSoft et de iCase. Mme Driscoll a expliqué qu'une anomalie consistait en l'absence d'un résultat prévu. Dans le contexte de l'exercice de rapprochement, une anomalie survenait lorsque iCase indiquait qu'un congé avait été pris un jour donné, mais qu'il n'existait aucune saisie correspondante dans PeopleSoft. Elle a déclaré qu'à l'origine, les données d'iCase constituaient le principal dossier examiné pour déterminer le congé et que PeopleSoft constituait le dossier secondaire. Plus tard, l'équipe de vérification a renversé le processus et a utilisé PeopleSoft en tant que contrôle. En ce qui concerne bon nombre de saisies dans iCase, les employés chargés de comptabiliser leur temps avaient affirmé qu'ils étaient en congé, mais il n'existait aucune saisie correspondante dans PeopleSoft. Dans quelques cas, des employés chargés de comptabiliser leur temps avaient consigné un congé dans PeopleSoft, mais avaient indiqué dans iCase qu'ils avaient travaillé pendant cette période.

[72] En contre-interrogatoire, Mme Driscoll a reconnu que lorsque iCase était utilisé

comme le principal point de comparaison et qu'il indiquait une saisie de congé à l'égard de laquelle il n'existait aucune saisie de congé correspondante dans PeopleSoft, cela donnait l'impression que l'employé concerné était redevable d'un congé. Toutefois, elle a déclaré qu'il pouvait exister d'autres explications, comme une erreur de système ou une erreur de saisie commise par l'employé.

[73] Elle a également reconnu que s'il n'existait aucune saisie correspondante dans iCase à l'égard d'un congé saisi dans PeopleSoft, il se pouvait qu'un employé ait droit à un congé. Cependant, elle a affirmé que lorsque PeopleSoft était utilisé comme le dossier principal aux fins de comparaison, uniquement environ 10 écarts sont survenus et le personnel de son bureau était en mesure de les vérifier. Malgré cela, elle a confirmé qu'aux fins de la Direction de l'audit interne, le rapprochement de PeopleSoft à iCase faisait, ou aurait dû avoir fait, partie de l'exercice de rapprochement.

[74] À la question de savoir si le personnel de son bureau avait cerné tous les écarts, elle a affirmé qu'il avait analysé les données plusieurs fois et obtenait toujours les mêmes résultats. Elle a déclaré qu'elle n'était pas au courant de toutes les questions qui sont survenues dans le cadre de l'exercice de rapprochement ou de toutes les explications fournies par les employés, mais elle était certaine que si des problèmes liés aux données étaient survenus, elle en aurait été informée. Si les gestionnaires éprouvaient des problèmes relatifs aux données, ils pouvaient l'appeler, mais ils n'étaient pas tenus de le faire, et elle n'a pas participé aux explications ou aux mesures de redressement qui sont survenues dans des cas particuliers.

[75] La Direction de l'audit interne de JUS a généré les documents qui ont extrait les dossiers détaillés de PeopleSoft et de iCase de tous les employés chargés de comptabiliser leur temps, ainsi que le document qui a permis de cerner les écarts à l'égard de chaque employé chargé de comptabiliser son temps (voir, par exemple, les pièces E-3 et E-4). Les résultats ont été présentés à l'origine au sous-ministre et des discussions ont ensuite été tenues avec la haute direction afin de déterminer la façon dont l'exercice de rapprochement sera exécuté.

[76] Lorsque les données ont été présentées au sous-ministre et à l'équipe de la haute direction, elles ont été présentées avec et sans les filtres utilisés par le SPPC. Mme Driscoll a déclaré qu'elle avait discuté avec les représentants du SPPC au sujet de

la justification d'utiliser un filtre de 75 heures pour les écarts survenant à l'égard des trois premières années visées par l'exercice de rapprochement et un filtre de deux heures pour les écarts survenant au cours de la dernière période, mais elle n'a participé à aucune discussion sur l'utilisation de tels filtres à JUS et ne pouvait pas indiquer si des filtres avaient été appliqués. La haute direction a décidé de les appliquer.

[77] Mme Driscoll a indiqué que la Direction de l'audit interne avait participé de façon limitée à l'exercice de rapprochement. Elle a indiqué que lorsque des anomalies étaient cernées, elles étaient analysées dans le cadre d'un processus de vérification qui englobait la réception des données probantes des gestionnaires et des employés afin de déterminer leur cause. Du point de vue de la Direction de l'audit interne, le processus de rapprochement devait et avait pour but d'évaluer le caractère exact des systèmes et de permettre d'assurer leur intégrité. Il s'agissait d'une analyse environnementale des systèmes, plutôt que d'une vérification dont l'objet était d'établir le fondement d'autres vérifications. Elle a expliqué qu'afin d'évaluer l'intégrité d'un système, les vérificateurs examinaient ses documents de conception, ses organigrammes et ses résultats et ils travaillaient ensuite à l'inverse.

[78] À la question de savoir si la Direction de l'audit interne avait évalué iCase et PeopleSoft après avoir obtenu l'accès aux données et avant le début de l'exercice de rapprochement, Mme Driscoll a affirmé que iCase avait fait l'objet d'un audit un an et demi avant dans le cadre d'une évaluation limitée des dossiers fondée sur un échantillon des données.

[79] En contre-interrogatoire, Mme Driscoll a déclaré qu'elle avait participé à la vérification de iCase à l'étape de la consignation. Elle ne se souvenait pas si la vérification avait permis de conclure qu'il existait un problème quant à la fiabilité des données dans iCase, mais elle a accepté que l'objet de l'exercice de rapprochement était d'évaluer son intégrité. PeopleSoft avait également fait l'objet d'une vérification environ au même moment. En raison de ces vérifications, elle était convaincue que lorsque le script avait été exécuté à l'égard des deux systèmes aux fins de l'exercice de rapprochement, les données extraites étaient exactes.

[80] En contre-interrogatoire, à la question de savoir si elle avait examiné les méthodes que les employés chargés de comptabiliser leur temps et les gestionnaires

utilisaient pour aborder les congés de direction et, plus particulièrement, les diverses façons qu'ils étaient administrés, Mme Driscoll a répondu qu'elle n'était pas au courant de la question particulière, mais elle a reconnu qu'elle aurait eu des préoccupations si des écarts étaient survenus d'une pratique incohérente dans l'ensemble de l'organisme. Toutefois, elle n'avait pas participé au processus visant à modifier les pratiques et les contrôles des systèmes découlant du processus de rapprochement.

[81] La gestion du processus de rapprochement de JUS relevait de la compétence de la Direction générale des ressources humaines et du développement professionnel. Mme Pratt, qui était la directrice générale pendant la période au cours de laquelle le processus a été mené, a indiqué que le bureau des relations de travail et de la rémunération a assumé la responsabilité de toute mesure nécessaire pendant l'exercice, avec l'aide de l'équipe de PeopleSoft. Elle a expliqué qu'une fois que la Direction de l'audit interne a cerné les écarts entre la saisie des congés des employés dans iCase et dans PeopleSoft, le sous-ministre et le comité exécutif ont déterminé qu'un exercice de rapprochement serait entrepris à JUS et qu'on demanderait aux employés chargés de comptabiliser leur temps de rendre compte de tous les écarts cernés pour les exercices 2007-2008 à 2012-2013 (pièce E-20).

[82] La Direction a assumé la responsabilité de rédiger les points de discussion pour aider les gestionnaires à expliquer l'exercice aux employés (pièce E-21). Mme Pratt a déclaré que le sous-ministre souhaitait communiquer un message uniforme sur l'exercice dans l'ensemble de l'organisme. On considérait également qu'il était important que les employés comprennent que l'exercice ne constituait pas une chasse aux sorcières et qu'ils n'étaient pas accusés d'avoir commis un méfait. Son intention était de réduire toute appréhension des employés chargés de comptabiliser leur temps à qui on a demandé de rapprocher les écarts. Toutefois, elle a indiqué qu'elle estimait qu'ils sont survenus parce que les dossiers de PeopleSoft n'étaient ni complets ni exacts. Elle a affirmé qu'elle ne pouvait pas parler au sujet de la question de savoir s'il existait d'autres raisons pour ces inexactitudes, mais, à son avis, la conclusion évidente était que les employés avaient pris des congés qu'ils n'avaient pas saisis dans PeopleSoft. Elle a déclaré que PeopleSoft faisait partie de l'ADN du Ministère et qu'elle estimait que des employés professionnels et consciencieux l'utiliseraient.

[83] Les points de discussion élaborés par la Direction des RH ont été envoyés aux gestionnaires, ainsi qu'un accès à un site électronique commun contenant les dossiers

et les feuilles de travail de chacun des employés chargés de comptabiliser leur temps de la section de chacun des gestionnaires qui avaient cerné des écarts concernant les congés. En contre-interrogatoire, Mme Pratt a clarifié que la stratégie de communication élaborée par les RH au sujet de l'exercice de rapprochement, y compris une fiche de renseignements comportant les questions et les réponses, visait l'équipe de direction. Les gestionnaires devaient recueillir et distribuer les dossiers et les feuilles de travail liés aux écarts de congé à l'égard des employés chargés de comptabiliser leur temps de leur section. Elle a affirmé que rien ne les empêchait d'inclure les points de discussion ou d'autres renseignements qu'ils recevaient des RH dans les trousseaux qu'ils ont préparés à l'intention des employés chargés de comptabiliser leur temps.

[84] Les employés chargés de comptabiliser leur temps de JUS devaient rapprocher ou expliquer tous les écarts découlant d'une comparaison de leurs saisies de congés dans iCase à celles dans PeopleSoft remontant jusqu'à l'exercice 2007-2008. Selon l'ordre de la direction, l'exercice devait être effectué de la manière la plus exacte possible. Les cas qui faisaient partie de la catégorie [traduction] « non expliqué » devaient être communiqués à la direction aux fins de règlement. Un éventail de mesures pouvait être pris dans ces circonstances, conformément aux conditions de travail, même si en contre-interrogatoire, Mme Pratt a déclaré qu'elle n'était pas au courant d'un seul cas où un congé discrétionnaire visé par la clause 19.19 de la convention collective avait été accordé pour régler un écart non expliqué; elle ne pouvait pas dire non plus si les gestionnaires avaient été informés que des questions relatives au rapprochement des congés pouvaient être réglées en accordant un congé de direction.

[85] En contre-interrogatoire, Mme Pratt a confirmé que si un employé ne pouvait pas expliquer un écart, un certain type d'ajustement des congés devait être fait, comme réduire les droits aux congés existants pour régler l'absence non expliquée ou, s'il n'y avait aucun droit aux congés disponible, le remboursement au moyen de droits aux congés futurs ou de retenues salariales. Elle a reconnu que l'exercice était fondé sur l'hypothèse selon laquelle l'indication de congé figurant dans iCase était exacte, sauf si l'employé chargé de comptabiliser son temps pouvait prouver autrement. Cependant, elle a également confirmé qu'il a été découvert que dans certains cas, iCase n'était pas exact.

[86] Mme Pratt a indiqué qu'afin de rapprocher les écarts, les employés chargés de comptabiliser leur temps pouvaient examiner les courriels et les calendriers antérieurs ou leurs résumés de congés antérieurs figurant dans PeopleSoft. Elle ne se souvenait pas d'avoir été informée que des employés éprouvaient des difficultés à accéder aux données antérieures dans PeopleSoft, mais elle n'était pas sûre du nombre de dossiers de congés des exercices antérieurs qui étaient accessibles.

[87] En contre-interrogatoire, elle ne pouvait pas confirmer si les gestionnaires et les employés chargés de comptabiliser leur temps avaient été informés qu'ils pouvaient accéder aux dossiers de congé sur papier et elle n'était pas sûre de la durée de conservation de ces dossiers. Elle a reconnu qu'il était possible qu'on ait demandé aux employés de nettoyer leurs courriels et leurs calendriers en vue de réduire les données conservées. Même si elle ne se souvenait pas d'avoir été demandée de supprimer les anciennes données de son calendrier, elle a affirmé qu'elle ne savait pas la date à laquelle les dossiers remontaient. Elle n'a jamais tenté d'accéder à des données qui datent de six ou sept ans. Elle a également déclaré qu'elle ne tenait pas personnellement de tels dossiers.

[88] Mme Pratt a indiqué que les employés qui sont en congé pour une longue période devaient également participer à l'exercice de rapprochement. Ils ont été traités en fonction de chaque cas et ils ont été invités à retourner au bureau en vue de participer à l'exercice s'ils le souhaitaient ou à effectuer l'exercice dès leur retour du congé. Elle n'était pas en mesure d'indiquer comment les employés qui avaient choisi de faire l'exercice pendant qu'ils étaient en congé avaient été rémunérés parce qu'elle n'avait pas participé à cet aspect de l'exercice. Mme Pratt savait que JUS voulait demander aux anciens employés du ministère de compléter l'exercice de rapprochement, mais cet aspect de l'exercice a été complété après sa retraite.

[89] Mme Guttman a indiqué que l'AJJ avait été informée de l'exercice de rapprochement au SPPC en mars 2013. Elle a affirmé qu'elle avait reçu un courriel d'un membre de l'AJJ indiquant la possibilité d'un exercice de rapprochement et que le 27 mars 2013, le SPPC l'avait informé officiellement de la réunion du comité de consultation syndicale-patronale. JUS a informé l'AJJ de l'exercice de rapprochement au moyen d'une téléconférence tenue avec M. Pentney et d'autres le 12 juillet 2013. Elle a pris des notes officieuses de l'appel (pièce G-1, onglet 25).

[90] En août 2013, Mme Guttman a été informée que JUS demandait aux employés en congé pour une longue période de participer à l'exercice de rapprochement. Elle a soulevé la question auprès de Colleen Laframboise, directrice, Relations de travail et rémunération (pièce G-1, onglet 13), qui l'a informée que de telles situations pouvaient être traitées en fonction de chaque cas. Mme Guttman a affirmé qu'elle estimait que JUS prendrait les mesures nécessaires pour réaliser ses objectifs. Elle estimait que les gestionnaires demanderaient aux employés en congé pour une longue période d'effectuer l'exercice de rapprochement, mais que s'ils refusaient, ils ne seraient pas forcés de le faire. Elle a reconnu en contre-interrogatoire qu'elle avait supposé certaines choses relatives à la position de l'employeur à l'égard des employés en congé pour une longue période, mais qu'elle ne les avait pas communiquées à l'employeur parce que l'AJJ avait déjà déposé un grief de principe concernant la question.

[91] M<sup>e</sup> Butovsky, un avocat du Groupe de la sécurité nationale de la Direction du contentieux de JUS, a indiqué qu'il avait participé à l'exercice de rapprochement des congés. À l'origine, il a déclaré qu'on lui avait demandé de rapprocher les écarts relatifs aux congés en juin 2012 alors qu'il venait de retourner au travail à temps partiel à la suite d'un congé de maladie pour une longue période et qu'il n'était pas encore entièrement fonctionnel. Toutefois, en contre-interrogatoire, il a reconnu que l'exercice de rapprochement avait eu lieu en juin 2013 et qu'il avait recommencé à travailler à plein temps en mars 2013.

[92] M<sup>e</sup> Butovsky a reçu un ensemble de feuilles de calcul électronique qui comprenaient une liste d'écarts de congé (pièce G-2, page 3) en plus d'une liste de ses dossiers de congé dans PeopleSoft d'avril 2006 au 31 mars 2013, une liste de ses dossiers de congé dans iCase d'avril 2006 au 31 mars 2013 et une liste des paiements de congé de PeopleSoft pour la même période (pièce E-1). La liste d'écarts indiquait un congé de 3 jours (22,5 heures) en 2007, 1 jour (7,5 heures) en 2008 et 1 jour (7,5 heures) en 2009, ainsi que 19 jours (142,5 heures) en 2011 qui avaient été saisis dans iCase sans aucun dossier de congé correspondant dans PeopleSoft.

[93] M<sup>e</sup> Butovsky était en mesure d'expliquer qu'en 2007, un des jours qu'il avait saisi comme un congé dans iCase, il avait participé à une conférence de la Direction du contentieux et que les deux autres jours indiqués comme des écarts de congé en 2007, il était au travail. De même, il a déclaré qu'en 2008, il travaillait et n'était pas en congé, malgré sa saisie dans iCase. En ce qui concerne les écarts cernés en 2009, il était en

mesure de produire un formulaire de congé. Toutefois, les écarts de congés de 2011 se sont avérés plus difficiles à expliquer.

[94] M<sup>e</sup> Butovsky a indiqué qu'il est tombé malade à la fin de 2010; en conséquence, il devait subir une chirurgie en février 2011. Le 10 février 2011, en préparation à la chirurgie et de la période de rétablissement, il a saisi dans iCase qu'il serait en congé du 11 février 2011 au 31 mars 2011. Il n'a pas demandé le congé de manière officielle à l'aide de PeopleSoft parce que, tel qu'il l'a indiqué, il ne pouvait pas être sûr de la date de fin du congé, mais son gestionnaire avait été entièrement informé de sa situation. Toutefois, sa chirurgie avait été reportée jusqu'à ce qu'il termine le traitement d'un autre trouble médical. M<sup>e</sup> Butovsky n'a pas modifié les saisies dans iCase afin de tenir compte du changement de ses plans de congé.

[95] En raison d'un changement de son trouble médical, M<sup>e</sup> Butovsky a été en mesure de travailler un certain nombre de jours qu'il avait indiqué être des jours de congé dans iCase. Il avait également pris un congé qui avait été approuvé à l'aide de PeopleSoft visant un certain nombre de jours qu'il prévoyait être en congé. En fin de compte, il a été en mesure d'expliquer tous les écarts relatifs aux 19 jours, à l'exception de 6, qui avaient été cernés en 2011. Dans le cadre de discussions avec son gestionnaire et la section des RH, il a été déterminé qu'en fait, il avait pris un congé de maladie de cinq jours plus tôt que les dates demandées dans PeopleSoft.

[96] À la suite d'une discussion avec son gestionnaire, M<sup>e</sup> Butovsky a présenté un formulaire de congé de maladie de cinq jours et un formulaire de congé volontaire d'un jour en vue de combler les écarts. Dans le formulaire qu'il a présenté pour son congé de maladie de 2011, il a demandé que le congé soit déduit rétroactivement de ses crédits de congé. Il a indiqué qu'il avait présenté la demande parce que si le congé avait été déduit dans l'année où il avait été pris, ses prestations d'invalidité de longue période auraient commencé une semaine plus tôt. Il a reconnu qu'il était responsable en partie de l'erreur, mais il a affirmé qu'il estimait que l'employeur était également responsable en partie parce que son gestionnaire a approuvé ses formulaires de congé de maladie même si elle était entièrement au courant des dates auxquelles il avait réellement pris le congé de maladie. Il a été informé que l'employeur ne pouvait pas déduire rétroactivement le congé de maladie de ses crédits de 2011. Il a plutôt été déduit de ses crédits de congé de maladie de 2013, ce qui l'a placé dans une situation négative.

[97] En contre-interrogatoire, il a reconnu qu'il n'avait perdu aucun salaire en raison de l'exercice de rapprochement et qu'il n'avait pas un déficit de congé de maladie à la date de son témoignage.

[98] En ce qui concerne sa demande de congé volontaire, M<sup>e</sup> Butovsky a déclaré qu'il ne pouvait pas affirmer si le jour en question avait réellement été pris comme un jour de congé volontaire ou si son gestionnaire lui avait simplement fait une faveur en vue de protéger son congé de maladie. Il a expliqué que iCase ne précise pas le type de congé pris.

[99] M<sup>e</sup> Pearce, une avocate de JUS occupant un poste à l'Agence Parcs Canada, a indiqué qu'elle avait été informée de l'exercice de rapprochement au milieu du mois de juillet 2013. Elle a déclaré que son gestionnaire avait convoqué une réunion des avocats de sa section en vue d'expliquer le projet et que quelques semaines plus tard elle avait reçu un ensemble de documents décrivant les questions liées à son congé provenant du gestionnaire intérimaire de sa section. Elle a affirmé qu'elle avait dû examiner chaque ligne des documents afin de comprendre les problèmes et qu'elle devait ensuite trouver les formulaires de congé sur papier ou les dossiers de PeopleSoft pour expliquer ou justifier si elle avait été en congé aux dates en question.

[100] Elle a indiqué qu'il était difficile de déterminer ce qui était arrivé. Elle éprouvait des difficultés à accéder à certains documents et aux renseignements de son serveur de courriel. Elle a affirmé qu'il n'était pas facile d'obtenir les documents des années antérieures et que l'intégrité des données n'était pas bonne. On avait demandé au personnel de supprimer les anciennes données de leurs comptes de courriels afin de réduire le nombre de courriels conservés et elle n'avait pas conservé ses anciens calendriers. Le passage du temps entre 2007 et 2013 a fait en sorte qu'il soit difficile de reconstruire les dossiers et aucun avertissement n'avait été donné selon lequel les employés devraient conserver des dossiers pour justifier l'utilisation de leur congé.

[101] La liste d'écarts (pièce E-4), que M<sup>e</sup> Pearce avait indiqué être semblable au document qui lui avait été donné, indiquait 12 saisies de congé dans iCase (85 heures) en 2007, 8 saisies de congé (35 heures) en 2008, 13 saisies de congé (46,38 heures) en 2009, 9 saisies de congé (54,25 heures) en 2010, 2 saisies de congé (5,5 heures) en 2011 et 1 saisie de congé (2,5 heures) en 2012, à l'égard desquelles il n'existait aucun dossier correspondant dans PeopleSoft. Elle a déclaré qu'elle était surprise de

l'existence des écarts parce qu'elle avait toujours présenté ses demandes de congé à l'aide de PeopleSoft ou de formulaires de congé sur papier.

[102] M<sup>e</sup> Pearce estimait qu'elle avait consacré une semaine à rapprocher les écarts entre iCase et PeopleSoft. Elle a été en mesure de régler tous les écarts, sauf une période de deux semaines en août 2007, une période d'une semaine en août 2010 et un autre jour, qu'elle n'a pas précisé. Elle a déclaré qu'elle ne pouvait simplement pas expliquer les écarts. Elle savait que le congé avait été pris, mais elle ne savait pas ce qui était arrivé pendant ces semaines particulières. Puisqu'elle ne pouvait pas expliquer ce qui était arrivé, elle a affirmé qu'elle devait présenter un formulaire de congé pour cette période, ce qui a utilisé le reste de ses crédits de congé annuel de 2013 et a réduit ses crédits de congé de 2014 de quatre jours.

[103] En contre-interrogatoire, M<sup>e</sup> Pearce a déclaré que certains des écarts ont été comblés facilement, mais qu'il a fallu beaucoup de temps parce qu'elle n'avait pas conservé des dossiers aux fins d'un audit à l'avenir. Elle ne pouvait trouver aucun renseignement lié au congé annuel en question et ne pouvait pas dire qu'elle ne l'avait pas pris. Elle a répété qu'elle ne pouvait simplement pas expliquer les écarts. Elle ne se souvenait pas si elle avait planifié des vacances qu'elle n'avait ensuite pas été en mesure de prendre parce qu'elle devait travailler.

[104] Lorsqu'elle a été interrogée au sujet des saisies de congé dans iCase du 6 au 17 août 2007, elle a déclaré qu'elle n'aurait jamais pris un congé sans l'approbation de son gestionnaire et qu'elle présentait ses demandes de congé à l'aide de PeopleSoft, mais elle n'était pas en mesure de reconstruire ce qui était arrivé depuis plusieurs années. Elle a reconnu que parfois les gestionnaires souhaitaient être informés au préalable de la date à laquelle les employés planifiaient de prendre des vacances estivales et a indiqué que parfois, elle devait changer ses plans de congé en raison d'exigences opérationnelles. Elle a affirmé qu'elle n'avait jamais pris de longues vacances et qu'il lui restait toujours des crédits de congé à la fin des exercices, même si le nombre de crédits variait d'une année à l'autre. Même si elle n'avait jamais fait un rapprochement entre iCase et PeopleSoft avant l'exercice de rapprochement, elle suivait attentivement ses soldes dans PeopleSoft et elle aurait su si son compte comportait des crédits de congé supplémentaire au début de l'exercice 2008-2009.

[105] M<sup>e</sup> Klee était une avocate des Services juridiques de JUS au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien de novembre 1991 au 16 janvier 2013, date à laquelle elle a pris sa retraite. En février 2015, M<sup>e</sup> Klee a reçu une lettre (pièce G-6) d'Éric Trépanier, directeur général et adjoint au dirigeant principal des finances de JUS, visant à l'informer de l'exercice de rapprochement des congés. Des feuilles de calcul électronique contenant une liste des écarts de congé (pièce G-7) de M<sup>e</sup> Klee entre ses dossiers de congé dans PeopleSoft (pièce G-8) et ceux dans iCase (pièce G-9) étaient jointes à la lettre, ainsi qu'un formulaire d'attestation. Elle a indiqué que, selon ce qu'elle comprenait, on lui demandait d'expliquer chacune des saisies figurant à la liste des écarts (pièce G-7), qui correspondait à environ 51 jours.

[106] M<sup>e</sup> Klee a affirmé qu'en février 2015, elle n'avait presque aucun dossier de travail. Elle n'avait pas son calendrier ni d'autres documents connexes parce qu'elle les avait jetés lorsqu'elle a pris sa retraite en estimant qu'ils n'étaient plus pertinents. Elle avait réussi à trouver un imprimé de PeopleSoft (pièce G-11) qu'elle avait imprimé avant sa retraite, mais il s'agissait du seul document qu'elle possédait. Elle avait communiqué avec son ancienne adjointe administrative afin de déterminer s'il existait des dossiers de son congé. L'adjointe lui a envoyé deux demandes de congé et deux certificats médicaux (pièce G-10). Son superviseur n'avait pas signé ni l'un ni l'autre des formulaires.

[107] En contre-interrogatoire, M<sup>e</sup> Klee a expliqué que les demandes de congé que son ancienne adjointe lui avait envoyées étaient sur papier et non des demandes électroniques et qu'elles avaient été données à l'adjointe administrative aux fins de traitement au moment où le congé a été pris. Elle a déclaré qu'elle avait été informée que le congé avait été approuvé, même si elle n'a pas vu les formulaires signés. Elle a indiqué qu'elle aurait fait un suivi afin de s'assurer que le congé avait été saisi dans PeopleSoft.

[108] Ces formulaires visaient deux périodes de congé. La pièce G-10, page C, est une demande de congé visant 112,5 heures de congé de maladie avec certificat médical pris entre le 29 février et le 20 mars 2008. Chaque jour visé par la demande de congé figure à la liste d'écarts (pièce G-7). En contre-interrogatoire, M<sup>e</sup> Klee a déclaré que même si ce congé ne semble pas avoir été consigné dans PeopleSoft, elle rapprochait périodiquement ses dossiers de congé et ses calendriers et qu'elle l'aurait constaté à ce moment-là s'il n'avait pas été consigné dans PeopleSoft.

[109] L'autre formulaire de congé (pièce G-10, page A) que l'ancienne adjointe administrative de M<sup>e</sup> Klee lui a envoyé visait un congé pris du 28 février au 18 mars 2011 lorsque M<sup>e</sup> Klee a pris un congé de maladie avec certificat médical et du 21 mars au 31 mars 2011 lorsqu'elle a pris son congé annuel de 67,5 heures (pièce G-10, page A). Même si chaque jour de congé pris entre le 28 février et le 31 mars 2011 figure à la liste d'écarts à expliquer (pièce G-7), M<sup>e</sup> Klee a déclaré qu'elle estimait en fait que le congé avait été saisi dans PeopleSoft, mais de manière inexacte. Elle a indiqué qu'à la dernière page des dossiers de PeopleSoft qui lui ont été envoyés dans le cadre de l'exercice de rapprochement (pièce G-8), un congé de maladie avec certificat médical de 112,5 heures et un congé annuel de 67,5 heures avaient été saisis comme un seul jour de congé pris le 1<sup>er</sup> avril 2011. Il y avait également un congé de maladie avec certificat médical de 22,5 heures pris entre le 1<sup>er</sup> avril et le 5 avril 2011 qui avait été saisi. Elle estimait que son congé du 28 février au 31 mars 2011 avait été attribué par erreur à un seul jour, soit le 1<sup>er</sup> avril 2011.

[110] M<sup>e</sup> Klee était également en mesure de régler 9 des 10 écarts qui seraient survenus en 2012 parce qu'elle avait l'imprimé de congé de PeopleSoft pour l'exercice 2012 (pièce G-11) avant sa retraite. Il comprenait son résumé de congé de PeopleSoft pour l'exercice 2012 (pièce G-11, page B) et indiquait qu'un congé de neuf jours avait été approuvé et consigné dans PeopleSoft, même s'il n'était pas inclus dans les dossiers de congé de PeopleSoft (pièce G-8) qui lui avaient été acheminés dans le cadre de la trousse de rapprochement.

[111] M<sup>e</sup> Klee a indiqué que puisque son ancienne adjointe administrative avait été en mesure de trouver deux formulaires de congé et certificats médicaux et puisqu'elle avait une copie de ses dossiers de congé de 2012, elle était en mesure d'expliquer tous les écarts figurant à la liste, à l'exception de 7,5 heures le 16 juin 2008, 15 heures les 13 et 14 octobre 2010 et 7,5 heures le 31 décembre 2012. Lorsqu'elle a été interrogée davantage en contre-interrogatoire, elle a refusé de reconnaître que les saisies de congé dans iCase pour ces jours étaient nécessairement exactes. Elle a déclaré qu'elle ne se souvenait pas d'avoir utilisé un code de iCase intitulé [traduction] « Congé administratif ou de direction », même si elle a convenu qu'elle avait saisi son congé dans iCase. Elle a soutenu qu'il se pouvait que les saisies de congé qu'elle ne pouvait pas expliquer aient été faites par erreur. Elle a affirmé qu'elle n'était pas disposée à accepter que les dossiers de iCase qui lui ont été acheminés fussent nécessairement exacts à moins qu'elle ne puisse les confirmer.

[112] Le 24 février 2015, M<sup>e</sup> Klee a reçu une deuxième lettre de M. Trépanier (pièce G-12), en vue de l'informer des anomalies des données dans les rapports qui lui ont été acheminées dans le cadre de l'exercice de rapprochement. On lui a demandé d'attendre d'autres directives avant d'effectuer l'exercice.

[113] M<sup>e</sup> Klee a répondu à M. Trépanier le 2 mars 2015 (pièce G-13). Elle a accusé réception de la lettre antérieure et a demandé d'obtenir, entre autres, des copies de tous ses échanges courriels entre elle et ses gestionnaires et leurs adjoints pendant la période pertinente, des copies de ses calendriers électroniques de la période pertinente et des copies de ses saisies de congé dans iCase qu'elle a faites parce qu'elle ne reconnaissait pas la terminologie utilisée dans le rapport de iCase qu'elle avait reçu. Elle a également demandé d'être rémunérée pour les heures travaillées dans le cadre de l'exercice de rapprochement, étant donné qu'il lui faudrait du temps pour recréer les renseignements sur ses congés et qu'elle ne travaillait plus. Elle a indiqué qu'elle n'avait reçu aucune réponse à sa demande de M. Trépanier ni d'aucune autre personne. Aucun document demandé ne lui a été acheminé. À la date de son témoignage, on ne lui avait pas demandé d'achever l'exercice de rapprochement.

[114] M<sup>e</sup> Saheb-Ettaba est un avocat de JUS qui travaille à la Direction des Services juridiques du ministère des Pêches et des Océans. Il a reçu un ensemble de documents (pièce G-14) lié au processus de rapprochement des congés de son gestionnaire, Daniel Roussy, à un moment donné au printemps ou à l'été 2013. Il a également reçu une liste d'écarts de congé (pièce G-17), qui indiquait 3 congés de 15,25 heures totales en 2007, 3 congés de 8,75 heures totales en 2008 et 1 congé de 7,5 heures en 2010.

[115] M<sup>e</sup> Saheb-Ettaba n'estimait pas qu'il pouvait refuser d'effectuer le rapprochement. Il a déclaré que selon ce qu'il comprenait, il devait le faire rapidement et de la manière précisée. Il était d'avis que les directives concernant l'exercice étaient très étroites en ce que les solutions de tout écart étaient précisées et qu'aucune autre solution ne serait acceptée. Il a affirmé que si une explication d'un écart ne répondait pas aux options fournies, un formulaire de congé serait requis.

[116] Lorsqu'il a tenté de reconstruire les données sur ses congés pour la période indiquée par l'employeur, M<sup>e</sup> Saheb-Ettaba a découvert d'autres erreurs et écarts entre PeopleSoft et iCase que l'employeur n'avait pas cernés. Plus particulièrement, il a constaté que des périodes de congé qu'il n'avait pas pris avaient été saisies dans

PeopleSoft et qu'elles ne correspondaient pas à ses saisies dans iCase.

[117] M<sup>e</sup> Saheb-Ettaba a préparé l'annexe A (pièce G-14). Dans ce document, il a abordé les écarts indiqués par l'employeur concernant les congés consignés dans iCase, mais non consignés dans PeopleSoft. Il a été en mesure d'expliquer qu'un jour de congé de maladie le 13 juin 2007, indiqué dans iCase, mais non saisi dans PeopleSoft était en fait un jour de congé compensatoire approuvé par son gestionnaire. Cette explication a été acceptée. Toutefois, il n'a pas été en mesure d'expliquer les autres écarts cernés par l'employeur et, par conséquent, il a présenté les formulaires de congé appropriés pour ces absences, qui correspondaient à 24 heures. Toutefois, dans l'annexe A, il a également indiqué les erreurs dans PeopleSoft qui étaient en sa faveur. Il a indiqué qu'entre 2008 et 2011, des congés de 29,25 heures avaient été consignés dans PeopleSoft qu'il avait consigné dans iCase comme des heures travaillées.

[118] En contre-interrogatoire, M<sup>e</sup> Saheb-Ettaba a reconnu que les écarts en sa faveur qu'il avait cernés correspondaient à 30 minutes ici et là et étaient fondés sur le fait qu'il estimait que ses saisies dans iCase étaient exactes. Il a indiqué que puisqu'il avait fait les saisies dans iCase, il savait qu'elles étaient exactes. Cependant, il n'acceptait pas nécessairement que les saisies dans PeopleSoft étaient exactes parce qu'il ne les avait pas faites. Il a indiqué qu'il avait utilisé les formulaires de congé sur papier qu'une personne dans la section de rémunération avait saisis dans PeopleSoft. Il a expliqué qu'il n'avait commencé à utiliser PeopleSoft que depuis quelques ans. Il a également déclaré qu'il avait conservé la plupart de ses calendriers et dossiers de travail, même s'il n'avait pas conservé des copies de ses formulaires de congé. Il ne savait pas ce qui était arrivé aux formulaires une fois que son gestionnaire les signait.

[119] Dans le cadre de l'examen de ses congés et des dossiers de iCase aux fins de l'exercice de rapprochement, M<sup>e</sup> Saheb-Ettaba a indiqué qu'il aurait pu avoir demandé à plusieurs occasions entre 2007 et 2013 un congé compensatoire pour le temps de déplacement pendant les fins de semaine, mais qu'il ne l'a pas fait. Avant de présenter son formulaire d'attestation et l'annexe A (pièce G-14), il a envoyé un courriel à son gestionnaire (pièce G-16) et a proposé de demander ces congés par rapport à tout congé auquel il pourrait avoir droit en raison de l'exercice de rapprochement. Il a indiqué que M. Roussy a refusé sa demande parce qu'elle ne répondait pas aux paramètres établis par JUS pour régler les écarts de congé. En contre-interrogatoire, il a déclaré qu'il n'avait pas demandé toutes les heures de déplacement qu'il estime qu'il

aurait pu demander parce qu'il s'agissait d'une question de principe pour lui de ne pas présenter une demande rétroactive, mais qu'il souhaitait demander assez d'heures de déplacement pour couvrir la dette que l'employeur a indiqué qu'il devait rembourser.

[120] Mme Driscoll et Mme Richard ont toutes les deux été interrogées quant à l'argument de M<sup>e</sup> Saheb-Ettaba selon lequel son examen de ses dossiers de iCase et PeopleSoft a révélé que non seulement il avait omis de consigner certains congés dans PeopleSoft, mais qu'il avait également consigné plus de congés dans PeopleSoft que ceux indiqués qu'il avait pris dans ses dossiers de iCase. Mme Driscoll a déclaré qu'elle ne connaissait pas M<sup>e</sup> Saheb-Ettaba et qu'elle n'était pas au courant de sa situation. Elle a affirmé qu'elle n'avait pas été informée de toutes les questions qui sont survenues en raison de l'exercice. Elle estimait que le rapprochement de PeopleSoft à iCase aurait dû inclure des corrections aux deux systèmes lorsque des erreurs pouvaient être démontrées. Mme Richard a déclaré qu'elle avait examiné les dossiers de M<sup>e</sup> Saheb-Ettaba en préparation de son témoignage. Elle a apporté à l'audience des copies de ses dossiers de PeopleSoft (pièce E-23, onglet 4) pour démontrer qu'il avait saisi le congé lui-même dans PeopleSoft. Elle a affirmé que dans chaque cas où le dossier indique le superviseur qui a approuvé le congé, M<sup>e</sup> Saheb-Ettaba aurait saisi le congé lui-même dans PeopleSoft.

[121] M<sup>e</sup> Klinger est une avocate de JUS. Elle a indiqué que lorsqu'elle a commencé à JUS en 1991, elle travaillait au Service des poursuites pénales fédéral. Lorsqu'en 2006, le Service des poursuites pénales fédéral est devenu le SPPC, un organisme distinct, elle est devenue son employée. En 2009, elle a été mutée de nouveau à JUS et a occupé un poste à la Division de la gestion des risques juridiques. En 2012, elle a été mutée à un poste au Bureau national de la preuve électronique et de soutien aux litiges, qui faisait également partie de JUS. Elle occupait ce poste à la date de son témoignage. Elle travaillait à temps partiel.

[122] M<sup>e</sup> Klinger a indiqué que son gestionnaire, M. Vezina, lui avait envoyé un ensemble de documents lié à l'exercice de rapprochement (pièce G-18) vers le 19 juillet 2013. Elle avait été surprise par la longueur de la liste des écarts car elle estimait qu'elle avait été consciencieuse de la saisie de ses formulaires de congé tout au long de sa carrière. La liste d'écarts (pièce G-18, page 1) indiquait 14 saisies de congé (63,5 heures) en 2007, 11 saisies de congé (61 heures) en 2008, 6 saisies de congé (28 heures) en 2010, 6 saisies de congés (27,5 heures) en 2011, 5 saisies

(30 heures) en 2012 et 2 saisies de congé (5 heures) en 2013 dans iCase à l'égard desquelles il n'existait aucune saisie de congé correspondantes dans PeopleSoft.

[123] M<sup>e</sup> Klinger a affirmé qu'elle n'était pas en mesure d'examiner ses anciens dossiers de PeopleSoft en ligne. En contre-interrogatoire, elle a expliqué qu'elle avait été en mesure d'accéder uniquement aux dossiers de l'exercice en cours. Afin d'examiner les dossiers des exercices antérieurs, elle devait demander à un représentant de PeopleSoft de les extraire pour elle. Elle a affirmé qu'il en était de même pour iCase; elle ne pouvait pas accéder aux anciens dossiers. Toutefois, elle a déclaré qu'elle avait conservé certains courriels d'approbation de ses demandes dans PeopleSoft remontant à 2007. Même si la tenue de dossiers n'était pas parfaite, elle a déclaré que ses dossiers étaient assez bons.

[124] Lorsqu'elle a examiné les dossiers de congé de PeopleSoft qui avaient été joints à la trousse de rapprochement que M. Vezina lui avait acheminée (pièce G-18, page 2), elle a constaté qu'aucune saisie de congé n'y figurait entre le 23 mars 2007 et le 20 mai 2008. Elle a déclaré qu'un écart de 15 mois était évident parce qu'elle savait qu'elle avait pris un congé tous les ans, mais le dossier de PeopleSoft indiquait qu'elle n'avait pris aucun congé pendant cette année. Lorsqu'elle a examiné les courriels qu'elle avait conservés, elle a trouvé de 15 à 20 approbations de congé pris entre ces dates.

[125] Elle a indiqué qu'elle avait expliqué ce qu'elle avait découvert à son gestionnaire et qu'elle avait demandé que tous ses dossiers de PeopleSoft pour la période pertinente soient imprimés et lui soient acheminés. Elle a affirmé qu'elle avait reçu ces dossiers (pièce G-20). Ils contenaient plus de renseignements que les dossiers qu'elle avait conservés. Il était évident que les données étaient dans le système, mais qu'elles n'avaient pas été extraites lorsque les documents de rapprochement avaient été préparés.

[126] M<sup>e</sup> Klinger a déclaré qu'à l'aide des dossiers complets de PeopleSoft qu'elle avait demandés, elle était en mesure de démontrer que les nombreux écarts de congé en 2007 et 2008 indiqués par l'employeur dans les documents de rapprochement ne constituaient réellement pas des écarts. Elle pouvait prouver qu'elle avait pris des congés approuvés à l'égard de tous les écarts indiqués, sauf un jour énuméré dans la période comportant un écart et ce jour-là, elle pouvait démontrer que le dossier dans

iCase était erroné et qu'elle n'avait pas pris un congé, mais qu'elle suivait une formation (pièce G-19, page 3).

[127] M<sup>e</sup> Klinger était également en mesure de démontrer qu'elle avait pris un jour de congé de direction approuvé le 29 septembre 2011, qui figurait également à la liste des écarts de congé (pièce G-22). Elle a indiqué qu'elle avait demandé le jour de congé en tenant compte des heures supplémentaires et que M. Vezina l'avait approuvé. Elle a soutenu qu'elle n'aurait pas saisi un tel jour dans PeopleSoft pour un tel congé. Dans un courriel à l'intention de M. Vezina le 13 août 2013 (pièce G-19, page 3), elle a indiqué qu'on lui avait régulièrement accordé un congé tenant lieu des heures supplémentaires aux fins de pratiques religieuses, même si elle ne pouvait fournir aucune preuve sous forme de courriel des approbations pour les jours autres que le 29 septembre 2011. Elle a indiqué qu'elle était certaine qu'il existait plus d'un tel jour de congé de direction, mais qu'elle ne pouvait trouver aucun dossier pour l'établir.

[128] Même si M<sup>e</sup> Klinger était en mesure d'expliquer certains des écarts indiqués par l'employeur, elle n'a pas été en mesure de tous les expliquer. Elle a indiqué qu'elle avait demandé d'obtenir ses dossiers de PeopleSoft uniquement pour la période manquante. Elle estimait que ses dossiers de iCase étaient exacts parce qu'elle avait fait ces saisies elle-même, mais elle ne pouvait pas affirmer l'exactitude de Peoplesoft.

[129] Enfin, elle était tenue de présenter des formulaires de congé pour 10 jours de congé ou des congés partiels pour cette période (pièce E-7). En contre-interrogatoire, elle a expliqué qu'elle avait examiné ses calendriers et courriels pour savoir pourquoi elle avait été absente les jours à l'égard desquels elle ne trouvait aucun dossier de PeopleSoft. La demande de congé (pièce E-7) était fondée sur cet examen si elle n'avait pas indiqué dans iCase la raison pour laquelle elle était en congé.

[130] Puisqu'elle se préoccupait des données manquantes de ses dossiers de PeopleSoft et du fait qu'elle n'avait pas découvert le problème et qu'elle serait tenue de demander de nouveau le congé en cause, M<sup>e</sup> Klinger a demandé une explication de M. Vezina, qui a acheminé ses préoccupations aux RH (pièce G-19). Elle a indiqué qu'elle avait été informée que les dossiers de congé pour la période pendant laquelle elle avait travaillé au SPPC n'avaient pas été saisis par les vérificateurs lorsqu'ils ont créé les dossiers de rapprochement. M<sup>e</sup> Klinger n'a pas accepté cette explication parce que les dossiers de PeopleSoft joints aux documents de rapprochement (pièce G-18,

page 2) indiquaient des saisies de congé avant et après l'écart qui visait la période pendant laquelle elle avait travaillé au SPPC.

[131] Mme Driscoll a été interrogée en contre-interrogatoire au sujet des anomalies figurant dans les dossiers de PeopleSoft de M<sup>e</sup> Klinger. Elle a expliqué que le congé que M<sup>e</sup> Klinger avait pris pendant qu'elle était employée au SPPC n'aurait probablement pas été indiqué dans les dossiers tirés par les vérificateurs. Toutefois, elle ne pouvait pas expliquer la raison pour laquelle certaines des demandes de congé de M<sup>e</sup> Klinger pendant qu'elle était au SPPC avaient été saisies alors que d'autres n'avaient pas été saisies. Elle a indiqué qu'au cours des premiers jours de l'exercice de rapprochement, les vérificateurs avaient constaté les problèmes relatifs aux données parce que des personnes avaient été mutées à JUS et à l'extérieur de JUS. Ils ont reçu des appels de personnes qui avaient quitté le Ministère et qui était y était revenues au sujet des problèmes relatifs aux données. Mme Driscoll estimait que les gestionnaires avaient été informés qu'ils devraient traiter de manière différente les employés qui avaient été mutés au SPPC, mais elle n'y avait pas participé directement. Elle a indiqué qu'elle en avait informé la haute direction, mais qu'elle ne savait pas si les employés chargés de comptabiliser leur temps qui n'étaient pas des gestionnaires en avaient également été informés.

[132] M. Vezina a indiqué qu'il était le gestionnaire responsable de l'exercice de rapprochement dans la division où travaillait M<sup>e</sup> Klinger, même si elle relevait directement d'un autre gestionnaire. Le 25 juillet 2013, M<sup>e</sup> Klinger l'a informé de l'écart dans les dossiers de PeopleSoft qui faisaient partie des documents de rapprochement qu'il lui avait donné (pièce E-25). Son adjointe, Louise Madone, a donné à M<sup>e</sup> Klinger un ensemble complet de ses dossiers de PeopleSoft, qui incluait la période pendant laquelle elle travaillait au SPPC (pièce G-20). M<sup>e</sup> Klinger a effectué l'exercice de rapprochement et lui a envoyé par courrier électronique une copie des documents remplis aux fins d'examen. Lorsqu'elle a apporté les copies papier des documents à son bureau aux fins de signature, elle lui a également demandé d'expliquer les données manquantes dans PeopleSoft (pièce G-19). Il a donné suite à sa demande aussi rapidement qu'il le pouvait après son retour de congé (pièce E-24). Il a reçu une copie de l'explication que la Direction des RH lui avait fournie (pièce G-19). Il était d'avis que l'affaire était close et que leur interaction quant au rapprochement était cordiale.

[133] En contre-interrogatoire, M. Vezina a déclaré qu'il avait des responsabilités de

gestion à l'égard de 6 à 10 personnes qui avaient effectué l'exercice de rapprochement et qu'il estimait que certaines de ces personnes devaient rembourser les congés. Il a indiqué qu'il avait également effectué l'exercice de rapprochement et qu'il avait dû rembourser des congés de maladie. Il ne pouvait pas dire que le remboursement desdits congés lui avait été imposé à tort. Il a affirmé qu'il ne pouvait pas dire d'une manière ou d'une autre s'il avait simplement oublié de saisir un formulaire. En réinterrogatoire, il a indiqué que personne n'était d'avis que l'exercice de rapprochement était agréable.

[134] En contre-interrogatoire, à la question de savoir s'il avait le pouvoir délégué d'accorder un congé de direction en application de la clause 19.19 de la convention collective, M. Vezina a déclaré qu'il ne le savait pas. Il ne pouvait pas se souvenir d'avoir vu la disposition de la convention collective avant qu'elle n'ait été portée à son attention en contre-interrogatoire et il ne se souvenait pas s'il avait été informé qu'il avait le pouvoir d'accorder un tel congé dans le contexte de l'exercice de rapprochement. Il ne se souvenait pas des options qui avaient été données aux personnes qui devaient rembourser des congés en raison de l'exercice, même s'il a indiqué que dans un cas, on avait demandé à un employé en détachement de consulter les RH pour régler les questions découlant du rapprochement. Il a indiqué que M<sup>e</sup> Klinger relevait d'un autre directeur qui aurait été responsable de tout congé discrétionnaire découlant de l'exercice de rapprochement.

### **III. Résumé de l'argumentation**

#### **A. Pour l'AJJ**

[135] L'AJJ a déclaré que la question à trancher est celle de savoir si le processus de rapprochement et de recouvrement imposé par l'employeur a violé la convention collective, plus précisément la clause 5.02, l'article 13 et la clause 19.19. Elle a clarifié qu'elle ne contestait pas le droit de l'employeur d'examiner les dossiers de congé en vue de déterminer si des contrôles supplémentaires étaient requis afin d'assurer l'application appropriée de la convention collective ou des politiques ministérielles ou de s'assurer que la tenue à jour des dossiers était appropriée et adéquate. Au contraire, l'AJJ soutient que le processus de rapprochement des congés était inéquitable et déraisonnable.

[136] Le processus était inéquitable et déraisonnable parce qu'il imposait aux

employés le fardeau d'expliquer tout écart entre iCase et PeopleSoft. Il était fondé sur l'hypothèse selon laquelle si les dossiers de iCase indiquaient qu'un employé était en congé un jour particulier et qu'il n'existait aucun dossier de congé correspondant dans PeopleSoft, que le dossier de iCase était exact et, par conséquent, les dossiers de congé des employés devaient être ajustés. Toutefois, la présomption selon laquelle les dossiers de iCase étaient exacts, en l'absence d'une preuve contraire, est incompatible avec les éléments de preuve. De plus, la présomption correspondante selon laquelle PeopleSoft était exact lorsqu'il indiquait un écart est également incompatible avec les éléments de preuve.

[137] Les éléments de preuve ont permis d'établir que le processus de rapprochement a été amorcé à la suite d'une vérification interne au SPPC qui a indiqué des écarts entre les saisies dans iCase et dans PeopleSoft. Cependant, il est important de comprendre l'objectif des deux systèmes : iCase est un système de gestion des dossiers et PeopleSoft est un système des RH qui fait le suivi et qui gère l'utilisation des congés par les employés. Avant l'instauration de PeopleSoft en 2003, les employés présentaient des formulaires de congé sur papier pour approbation. Après 2003, ils présentaient leurs demandes de congé par voie électronique à leurs gestionnaires à l'aide de PeopleSoft. Ils ne demandaient pas l'approbation de leur congé par leur gestionnaire à l'aide d'iCase. Les témoins de l'employeur ont indiqué clairement qu'iCase n'est pas un outil de gestion des congés, même si les employés étaient tenus d'y indiquer les congés approuvés.

[138] Même si les témoins ont indiqué que les employés devaient faire le suivi du temps de manière ponctuelle, ils ont également reconnu que de temps à autre, les gestionnaires devaient rappeler aux employés de mettre à jour iCase. En conséquence, les saisies dans iCase auraient pu avoir été faites en tout temps après la date visée. Même si M. Dolhai et d'autres ont indiqué qu'iCase est devenu plus fiable, personne n'a indiqué qu'en 2008 ou après cette date, il était fiable aux fins du suivi des congés.

[139] En outre, aucun des témoins de l'employeur n'a indiqué qu'il était légitime de présumer que tous les écarts de congé dans iCase étaient exacts. En l'absence de cet élément critique, il n'était pas raisonnable d'utiliser iCase comme la norme en vertu de laquelle les autres renseignements seraient comparés.

[140] L'exécution du processus de rapprochement était également inéquitable et

déraisonnable. Une trousse de renseignements a été fournie aux gestionnaires en vue d'expliquer le processus, ainsi qu'une liste de questions et de réponses, mais aucun élément de preuve n'indiquait que ces renseignements avaient également été fournis aux employés. Même si l'employeur avait indiqué des problèmes relatifs aux données utilisées dans le processus, aucun élément de preuve n'indique que les employés en avaient été informés.

[141] Par exemple, Mme Driscoll a indiqué qu'au début du processus, l'employeur savait qu'il existait un problème relatif aux données concernant les employés qui avaient été mutés de JUS au SPPC, mais elle ne savait pas s'il avait été porté à l'attention des gestionnaires chargés de la mise en œuvre du processus ou des employés. Toutefois, il ressort clairement de la preuve que le problème n'avait pas été porté à l'attention de M<sup>e</sup> Klinger; elle devait le régler elle-même. Elle a indiqué que si l'écart dans ses dossiers de PeopleSoft n'avait pas visé une période aussi longue, il se peut qu'elle n'aurait pas constaté le problème. Ce qui est tout aussi troublant est les difficultés qu'elle a éprouvées lorsqu'elle a tenté d'obtenir des renseignements et une explication du problème concernant son dossier de congé.

[142] D'autres problèmes sont survenus relativement à la détermination des écarts entre iCase et PeopleSoft. Par exemple, pendant les périodes durant lesquelles les employés ne pouvaient pas accéder à PeopleSoft et devaient utiliser des formulaires de congé sur papier, leur congé a été saisi dans le système par les employés chargés de PeopleSoft ou des employés des RH. La pièce G-8 démontre certains des problèmes qui pouvaient survenir en conséquence. À la page 4 de ce document, un congé de maladie de 112,5 heures et un congé annuel de 67,5 heures avaient été saisis comme s'ils avaient été pris un seul jour, soit le 1<sup>er</sup> avril 2011, créant un faux écart parce que les saisies de congé dans PeopleSoft n'avaient pas été appliquées aux jours appropriés. Le problème a été constaté facilement parce qu'il était évident; personne ne prend un congé de 112 heures pendant un seul jour. Toutefois, si l'écart avait été de trois ou cinq heures, il n'aurait pas été aussi facile d'expliquer l'écart qui en découle.

[143] La méthodologie de l'employeur utilisée pour évaluer les données qui indiquaient des écarts entre les saisies de congé dans PeopleSoft et dans iCase n'était pas infaillible. Mme Betts a indiqué que le SPPC avait effectué un exercice de récapitulation en examinant les données en général pour déterminer s'il existait des écarts importants. Elle a reconnu que cet exercice ne saisisait pas un écart d'un mois

ou deux parce qu'il visait à cerner les écarts généraux qui constitueraient un problème flagrant.

[144] Mme Driscoll a indiqué que JUS avait évalué les données en exécutant son script à maintes reprises. Elle estimait que les données étaient exactes puisque les mêmes renseignements survenaient chaque fois. Toutefois, l'exercice n'a pas augmenté la fiabilité des données; il a simplement démontré son uniformité. Il existe une différence entre des données fiables et des données uniformes. Elle n'a pas indiqué que la validité des données devait être évaluée à l'interne parce qu'elle estimait qu'elle serait validée dans le cadre du processus de rapprochement.

[145] Il ressort également de la preuve que ce ne sont pas tous les congés qui ont été consignés dans PeopleSoft. Selon une pratique acceptée, tant avant qu'après l'entrée en vigueur de la convention collective, un gestionnaire pouvait dire à un employé de ne pas se présenter au travail un jour prévu en guise de reconnaissance du fait que l'employé avait travaillé de longues heures au cours d'une fin de semaine ou s'était déplacé en plus de travailler un jour de travail. M. Vezina a indiqué que de telles ententes n'auraient pas été saisies dans PeopleSoft et probablement pas dans iCase parce qu'elles ne concernaient qu'une réorganisation des heures travaillées. Toutefois, il n'existait aucune pratique standard. De telles ententes étaient officieuses et elles n'étaient pas nécessairement consignées. Dans ce contexte, les employés devaient déterminer s'ils devaient saisir un congé comme un congé compensatoire ou ne faire aucune saisie dans iCase un jour de travail normalement prévu.

[146] Un congé consigné dans iCase sans un dossier correspondant dans PeopleSoft aurait été indiqué comme un écart qui devait être expliqué en raison de l'exercice de rapprochement. En l'absence de tout souvenir précis de l'événement ou de documents à l'appui comme un courriel ou une note de service concernant de telles ententes de congé officieuses, les employés qui ne pouvaient pas expliquer les écarts devaient rembourser l'employeur pour le congé pris.

[147] Il existe une certaine ironie dans une situation où le gestionnaire, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, a proposé qu'un employé prenne un jour de congé, en guise de reconnaissance des longues heures que l'employé a travaillé, simplement pour exiger que l'employé rembourse le jour des années plus tard parce qu'il ne pouvait être consigné ou expliqué. Une telle situation ne pourrait être conforme à l'administration

raisonnable de la convention collective exigée à l'article 5.

[148] L'AJJ a indiqué que l'exercice de rapprochement des congés a été amorcé à la suite d'une vérification au SPPC qui visait à déterminer les incohérences entre les demandes de congé consignées dans PeopleSoft. L'exercice avait pour but de s'assurer que les contrôles internes étaient appropriés et que les données utilisées étaient aussi exactes que possible. Il n'avait pas pour but de générer des recettes. Il n'avait pas pour but que les employés qui n'étaient pas en mesure de prouver l'inexactitude de iCase soient tenus de rembourser l'employeur. M. Dolhai a indiqué que si un employé avait achevé l'exercice et ne pouvait pas expliquer un écart, mais soutenait qu'il avait demandé le congé de manière appropriée, cette personne ne devrait pas être tenue de rembourser l'employeur. Il estimait que la conclusion était implicite dans le cadre de l'exercice.

[149] Toutefois, l'exercice de rapprochement n'était pas exécuté de cette façon. Les employés qui ont constaté des écarts entre iCase et PeopleSoft qui étaient en leur faveur ne se voyaient pas attribuer les crédits de ce congé; ils n'avaient pas non plus droit à une compensation au titre de tout montant que l'employeur a déterminé lui être dû en raison de l'exercice.

[150] De plus, les employés n'avaient pas été informés qu'ils pouvaient accéder à d'autres formes de congé discrétionnaire, comme un congé payé en application de la clause 19.19. Par exemple, M. Vezina n'était pas au courant qu'un congé discrétionnaire était disponible et qu'il s'agissait d'une façon acceptable de régler les écarts qui sont survenus en raison de l'exercice de rapprochement. En fait, il a indiqué qu'il aurait fallu qu'un autre gestionnaire approuve l'exercice d'un tel pouvoir discrétionnaire tel qu'il s'appliquait à M<sup>e</sup> Klinger, même s'il était chargé de mener l'exercice de rapprochement et de prendre les dispositions nécessaires pour rembourser les congés.

[151] Il existe également une preuve selon laquelle les documents, comme les courriels, les calendriers et les notes de service qui pouvaient avoir aidé les employés à expliquer les écarts avaient été supprimés au fil du temps. Les employés n'avaient pas été informés de tenir de tels documents dans l'éventualité où ils pouvaient être tenus d'expliquer leurs dossiers de congé des années plus tard. En outre, il y avait une preuve que les employés qui administraient PeopleSoft avaient la capacité de faire des

saisies manuelles et de modifier les données. Même si de telles mesures avaient nécessité des documents à l'appui, aucun n'a été fourni aux employés pendant l'exercice de rapprochement. Les témoins de l'employeur n'étaient pas en mesure d'indiquer si de tels documents existaient encore.

[152] En tant que principe général, le processus utilisé ne pouvait être considéré comme équitable que si toutes les données disponibles étaient fournies aux employés, si l'employeur avait fait preuve de transparence quant aux problèmes possibles relatifs aux données et si les souvenirs étaient à la fois complets et fiables. Toutefois, cela n'était pas le cas en ce qui concerne l'exercice de rapprochement.

[153] Il n'était pas raisonnable d'exiger que les employés rapprochent leur utilisation de congé avec les saisies dans iCase remontant jusqu'en 2007-2008. Le SPPC a reconnu la difficulté lorsqu'il a établi un seuil de 75 heures en fonction de l'hypothèse selon laquelle les souvenirs concernant 6 ou 7 ans plus tôt étaient susceptibles de ne pas être complets ou fiables quant à savoir si une personne avait pris une demi-journée de congé. Toutefois, ce seuil ne permettait pas de régler le problème parce que s'il existait un seul écart de 65 heures à un moment donné au cours de la période visée par l'exercice, un employé pourrait atteindre rapidement le seuil de 75 heures. Les employés ont indiqué qu'il était difficile de reconstruire ce qui s'était passé il y a plusieurs années.

[154] En citant une série de décisions de la CRTFP rendue par l'arbitre de grief Pineau relatif aux griefs entendus en même temps dans le cadre d'un arbitrage de griefs accéléré, l'AJJ a soutenu qu'en raison d'un retard important pour recouvrer les trop-payés, les employés sont fortement défavorisés (voir *Lafrance-Legault c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 162; *Lepage c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 163; *Marchand c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 164; *Ouellette c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 165; *Parazelli c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 166; *Alain c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 167; *Bolduc c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 168; *Butler c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 169; *Larose c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 170; *Therrien c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 171; *Lachapelle c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 173).

[155] Dans les décisions citées, l'arbitre de grief a examiné la situation des employés à

qui on a demandé de rembourser les trop-payés au titre de congé annuel à la suite d'un exercice de rapprochement qui a permis de cerner des erreurs dans le calcul de droits aux congés des employés dont le service avait été interrompu. Dans de nombreux cas, l'employeur avait commis des erreurs au cours des années antérieures.

[156] L'arbitre de grief a conclu que même si le paragraphe 155(3) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C. (1985,) ch. F-11; *LGFP*) conférait à l'employeur le pouvoir discrétionnaire de recouvrer les trop-payés, dans les cas dont elle était saisie, l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire avait été déraisonnable. Elle a conclu qu'il fallait faire une distinction entre les trop-payés de traitement et le recouvrement des congés et que le retard de l'employeur de revendiquer ses demandes de trop-payés au titre de congé signifiait que les fonctionnaires s'estimant lésés ne pouvaient pas les contester parce qu'ils n'avaient conservé aucun élément de preuve étayant leurs arguments.

[157] Dans *Murchison c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2010 CRTFP 93, l'arbitre de grief a adopté une approche semblable dans son analyse du paragraphe 155(3) de la *LGFP*, en indiquant qu'une distinction devait être faite entre le recouvrement des trop-payés de traitement et le recouvrement des crédits de congé.

[158] L'AJJ a indiqué que dans tous les cas cités, le fait que l'employeur mettait à jour les états des droits aux congés des employés tous les ans constituait un des facteurs opérationnels importants, tout comme le fait que l'employeur avait approuvé l'utilisation des crédits de congé.

[159] L'AJJ a également soutenu que l'exigence de l'employeur que les employés établissent l'existence d'une erreur dans les saisies dans iCase ou dans PeopleSoft contrevenait à la grande partie des principes énoncés aux paragraphes 34 et 35 de *Lumber & Sawmill Workers' Union, Local 2537 v. KVP Co.* (1965), 16 L.A.C. 73.

[160] En invoquant *Lapointe c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2011 CRTFP 57, l'AJJ a fait valoir que lorsqu'un employé se fie à son détriment aux mesures ou aux états de l'employeur, ce dernier ne peut invoquer son strict droit légal.

[161] L'AJJ a indiqué qu'il existait des éléments de preuve selon lesquels les employés,

comme M<sup>e</sup> Butovsky, avaient particulièrement subi un préjudice en raison des actions de l'employeur. Les employés se sont fiés au caractère exact des renseignements sur les congés qu'ils recevaient chaque année de l'employeur. Ils planifiaient leurs vacances, utilisaient leur congé de maladie et accédaient aux prestations d'invalidité de longue durée en fonction des renseignements qui leur étaient communiqués. Il ressortait également de la preuve que l'exercice de rapprochement avait été appliqué à l'égard des employés en congé autorisé et de ceux qui avaient quitté le ministère aux fins d'un nouvel emploi ou de la retraite.

[162] L'AJJ a soutenu que vu la décision de scinder l'audience, tout ce qui était nécessaire à ce stade était une conclusion selon laquelle la convention collective avait été violée. La question quant au recours approprié, en plus de toute question de compétence, doit être tranchée à la deuxième étape de l'audience.

### **B. Pour l'employeur**

[163] L'employeur a fait valoir qu'il avait le pouvoir d'exécuter l'exercice de rapprochement en 2013. La suggestion selon laquelle il avait été effectué trop tard est erronée. Vu l'objectif de l'employeur et la nature de l'exercice, il est simplement logique qu'il vise une période établie. Mme Driscoll a indiqué que la surveillance électronique, comme celle utilisée dans le cadre du processus de rapprochement, est utile pour assurer l'employeur que les contrôles sont en place, en plus d'offrir une évaluation de la fiabilité et de l'intégrité des données dans iCase et dans PeopleSoft, deux principaux systèmes électroniques utilisés par l'employeur et ses employés.

[164] Les processus de rapprochement des congés au SPPC et à JUS ont été effectués conformément aux politiques de l'employeur sur les vérifications et les contrôles internes (pièces E-16 et E-17). Ils exigeaient que les ministères s'assurent qu'ils surveillent, examinent et vérifient régulièrement leurs systèmes internes en vue de réduire au minimum les risques.

[165] M. Dolhai et Mme Betts ont indiqué que la découverte des incohérences relatives à la consignation des congés découlait des résultats de vérification du SPPC dans la région de l'Atlantique (pièce E-9). Mme Driscoll a signalé que lorsqu'elle est devenue la dirigeante principale de la Vérification de JUS, elle a constaté que JUS n'avait pas vérifié ses systèmes électroniques, conformément à ce qui avait été fait ailleurs. Elle a élaboré un plan de vérification de trois ans axé sur les risques qui comprenait la

vérification des systèmes électroniques (pièce E-19).

[166] En raison de la vérification tant au SPPC qu'à JUS, l'employeur a découvert des anomalies dans les congés qui exigeaient une explication. Pour ce faire, il a recouru aux services des employés évidents au sein du milieu de travail qui pouvait donner des réponses convenables aux anomalies. Les employés chargés de comptabiliser leur temps, dont les fonctions étaient d'une telle nature d'exiger qu'ils comptabilisent leur temps, formaient une partie du groupe de membres pertinent. Les gestionnaires qui étaient chargés de surveiller non seulement la comptabilisation du temps, mais également des droits aux congés, formaient l'autre groupe de membres pertinent.

[167] Afin d'obtenir les explications nécessaires, au SPPC, l'employeur a mis en œuvre les recommandations formulées par le dirigeant principal de la Vérification dans son rapport à la suite de la vérification de la région de l'Atlantique. Les lettres de la direction ont été acheminées aux gestionnaires régionaux du SPPC qui indiquaient les mesures correctives nécessaires et établissaient le plan général du processus de rapprochement des congés (pièce E-11). À partir de ces lettres, des courriels ont été envoyés aux employés en vue de leur expliquer la façon dont l'exercice devait être exécuté. Des exemples se trouvent dans la pièce G-1, onglets 1, 2 et 3.

[168] Un processus semblable a été entrepris à JUS, tel que Mme Pratt l'a expliqué. La communication qui a lancé l'exercice à JUS (pièce E-21) a été acheminée au comité exécutif et ensuite aux gestionnaires. Elle comprenait les directives quant à la façon de régler les anomalies de congé. Il avait pour objet de s'assurer qu'à la fin du processus, il y aurait des explications des anomalies et que certaines corrections et certains ajustements des congés découleraient de ces explications, tel qu'en témoignent les attestations qui étaient jointes aux documents de rapprochement (voir, par exemple, les pièces G-2 et G-14).

[169] L'employeur a indiqué que l'AJJ avait été informée au début du processus de son intention de mener un exercice de rapprochement tant au SPPC qu'à JUS. Des copies des points de discussions et des modèles de JUS ont été données à l'AJJ en juillet 2013. Le SPPC communiquait également avec l'AJJ.

[170] Il convient de noter que l'employeur n'a communiqué ni invoqué, en aucun temps pendant le processus, une hypothèse quant à la fiabilité de iCase ou de PeopleSoft. Afin de comparer les deux systèmes, l'employeur devait choisir où

commencer. Il était raisonnable de choisir iCase en tant que système principal parce que les employés chargés de comptabiliser leur temps y avaient saisi des renseignements. En conséquence, l'employeur se fiait à ce qu'iCase soit exact. M. Dolhai a indiqué que les employés saisissaient avec diligence leur temps dans iCase. M<sup>e</sup> Saheb-Ettaba a également indiqué qu'il était convaincu du caractère exact des saisies dans iCase. En fait, aucun des employés chargés de comptabiliser leur temps qui ont témoigné n'a contesté le caractère exact de leurs saisies dans iCase.

[171] L'employeur a soutenu qu'il ressortait de la preuve que les données de base dans PeopleSoft étaient également exactes. Il est important de ne pas confondre les données de base dans PeopleSoft avec les rapports sur les données extraites par les vérificateurs de la Division de la vérification interne aux fins de l'exercice de rapprochement. Dans certains cas, comme dans le cas des données manquantes dans les documents de rapprochement de M<sup>e</sup> Klinger, il existait un problème quant à la façon dont les données étaient extraites parce qu'il y avait un problème relatif au script. En fait, cet exemple démontre également la fiabilité des données dans PeopleSoft parce que l'employeur a été en mesure de fournir assez rapidement à M<sup>e</sup> Klinger les données manquantes.

[172] La suggestion selon laquelle il existait un vice dans le système ou que PeopleSoft n'était pas fiable serait de porter l'exemple trop loin. Il y avait un problème relatif au script qui a extrait les données qui a été réglé. Mme Driscoll a indiqué qu'elle était au courant de seulement 20 employés qui avaient des problèmes relatifs aux données semblables à ceux de M<sup>e</sup> Klinger. Il n'est pas approprié d'extrapoler un problème généralisé de quelques cas.

[173] De même, il serait erroné de suggérer que les dossiers de PeopleSoft de M<sup>e</sup> Saheb-Ettaba comportaient des erreurs. Mme Richard a indiqué qu'il avait saisi les congés lui-même dans PeopleSoft. Il a commis l'erreur qui a fait en sorte que ses saisies dans iCase n'indiquaient pas les demandes de congé qu'il avait présentées et qui avaient été approuvées par son gestionnaire. Il aurait pu avoir modifié ses formulaires de congé en vue de tenir compte du fait qu'il avait pris moins de congés que ceux demandés. Les données dans PeopleSoft étaient fiables.

[174] L'employeur a également soutenu que la suggestion selon laquelle l'accès par le personnel administratif ou des RH, comme les conseillers en rémunération, aux

dossiers des employés dans PeopleSoft créait des problèmes n'est pas conforme aux éléments de preuve. Mme Richard a affirmé que les traces documentaires indiquaient les mesures que les conseillers en rémunération et d'autres avaient prises relativement aux dossiers de PeopleSoft. Les problèmes de M<sup>e</sup> Klee étaient réglables. Selon ce qu'elle avait saisi dans iCase, elle pouvait expliquer facilement toute incohérence. Il s'agissait d'une question administrative et non d'un problème substantiel.

[175] L'employeur n'a fait aucune présomption quant au caractère exact de ni l'un ni l'autre des systèmes pendant le processus parce qu'il a accepté que les deux systèmes puissent être modifiés. Il a élaboré le processus de manière à tenir compte de sa croyance que les employés chargés de comptabiliser leur temps, qui avaient effectivement un dénominateur commun entre iCase et PeopleSoft, seraient les mieux placés pour aider à parvenir à une explication de certains, sinon tous, les écarts. Contrairement à un gestionnaire, un employé chargé de comptabiliser son temps saisissait des renseignements dans iCase, comme les renseignements sur les demandes de congé, et présentait des demandes de congés dans son compte de PeopleSoft. Un secteur peut avoir plusieurs gestionnaires au fil du temps, mais en ce qui concerne les deux systèmes électroniques, les employés chargés de comptabiliser leur temps sont constants. L'employeur a demandé si, dans les circonstances, il était déraisonnable de demander à un employé chargé de comptabiliser son temps et à son gestionnaire de se rencontrer en vue de discuter des écarts et de parvenir à une explication.

[176] L'employé chargé de comptabiliser son temps et le gestionnaire ont tous les deux signé le formulaire d'attestation. Les deux parties ont indiqué qu'elles avaient examiné la trousse de rapprochement et qu'elles avaient rapproché les anomalies et qu'elles les avaient réglées d'une manière qui était conforme aux conditions de travail applicables. Dans ce contexte, il est important de souligner le fait que les deux parties sont des avocats dont les activités consistent à traiter de tels documents. Rien n'était caché et il n'y a eu aucun manquement à la transparence de sorte que les résultats étaient déraisonnables. Par exemple, M<sup>e</sup> Saheb-Ettaba a confirmé dans son témoignage que ses dossiers comportaient des écarts.

[177] Un certain nombre d'options a été offert aux employés chargés de comptabiliser leur temps pour régler les anomalies figurant dans leurs dossiers. Par exemple, la pièce G-6 énonce une liste d'options. L'employeur n'a pas lié les mains des employés en ce qui concerne les explications possibles qui pouvaient être données. Une catégorie

incluse était simplement intitulée « Autres ». Les employés auraient pu utiliser cette option pour présenter une demande de congé en application de la clause 19.19. La suggestion selon laquelle les employés étaient tenus d'apporter des ajustements uniquement lorsqu'il était avantageux pour l'employeur est également erronée. M. Dolhai a indiqué qu'il était au courant d'un cas où des crédits de congé ont été accordés à un employé. Le processus était un processus bidirectionnel.

[178] L'affirmation selon laquelle l'employeur aurait dû avoir informé les employés de la possibilité d'appliquer la clause 19.19 pour combler les écarts, telle qu'elle a été invoquée par l'AJJ, est erronée. Cette clause n'est pas pertinente aux faits. Il s'agit d'une disposition résiduelle qui est appliquée quand aucune autre disposition de congé dans la convention collective ne s'applique.

[179] Il convient également de noter qu'il ne ressortait aucunement de la preuve qu'une personne avait présenté une demande de congé en application de la clause 19.19. En fait, il ne ressortait aucunement de la preuve qu'une personne n'était pas en mesure de rapprocher ses écarts de congé. Si les employés insistaient sur le fait qu'ils ne devaient pas de crédit de congé, ils n'auraient pas signé les formulaires d'attestation. Après tout, ils sont des avocats. De plus, l'AJJ était au courant des options qui étaient offertes aux employés. Il n'y avait pas de preuve qu'elle avait demandé à l'employeur d'envisager l'application de la clause 19.19 en tant qu'option pour régler les écarts.

[180] L'employeur a déclaré qu'il convient de noter qu'aucun des témoins n'a indiqué qu'il ne pouvait pas expliquer les anomalies figurant dans leurs dossiers parce que leur ordinateur est tombé en panne ou qu'il avait perdu son journal comptable. De plus, tel qu'en témoignent les documents à l'égard de M<sup>e</sup> Saheb-Ettaba (pièce G-14), les employés avaient accès aux données historiques de PeopleSoft pour expliquer les écarts dans leurs dossiers de congé.

[181] L'employeur a également fait valoir qu'il est important d'être prudent et de ne pas confondre les différentes choses liées aux heures compensatoires et le congé de direction. Il existe un code pour les congés de direction dans PeopleSoft, un code qui diffère d'une réorganisation des heures travaillées. Conformément au témoignage de M. Vezina, une réorganisation des heures travaillées n'aurait pas été saisie dans iCase et, par conséquent, n'aurait entraîné aucun écart.

[182] L'employeur a soutenu que son droit de recouvrer les trop-payés de congé avait été confirmé dans les cas comme *Veilleux c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2009 CRTFP 152; *Churher c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et Océans)*, 2009 CRTFP 83; *Anderson v. Treasury Board (Transport Canada)*, dossier de la CRTFP 166-02-16440 (19871126), [1987] C.P.S.S.R.B. No. 339 (QL). Le pouvoir de l'employeur de recouvrer les crédits de congé découle du paragraphe 155(1) de la *LGFP*, qui est une disposition plus générale par rapport au paragraphe 155(3). La décision *Murchison* se distingue au motif qu'elle a examiné le recouvrement des congés pris en vertu de l'autorisation conférée par le paragraphe 155(3), et non par le paragraphe 155(1). Il convient de noter que selon les faits de l'espèce, on n'a pas demandé aux employés de rembourser les congés qu'ils n'ont pas pris.

[183] L'employeur a également fait valoir que la décision *KVP Co.* ne s'applique pas aux faits des présents griefs. L'exercice de rapprochement ne constituait pas une règle en milieu de travail au sens de la jurisprudence. Quoi qu'il en soit, le processus qu'il a entrepris était raisonnable, équitable et transparent.

[184] L'AJJ n'a pas établi une violation de la clause 5.02 ou de toute autre disposition de la convention collective. Lorsque les éléments de preuve sont examinés dans le contexte, il est évident que l'employeur a agi de manière raisonnable, équitable et conforme à l'objectif établi à la clause 2.01. L'exercice de rapprochement avait pour but de justifier et de corriger les anomalies relatives aux congés et de s'assurer que des contrôles de systèmes adéquats étaient en place. Par conséquent, l'employeur a soutenu que les griefs devraient être rejetés.

### **C. La réponse de l'AJJ**

[185] L'AJJ a indiqué que contrairement à l'affirmation de l'employeur, elle avait demandé particulièrement à l'employeur d'appliquer les dispositions de la clause 19.19 afin de combler les écarts de congés dans son premier grief de principe. De plus, la liste des options pour combler les écarts de congés que les employés ont reçue n'incluait pas l'application d'un congé discrétionnaire en vertu de la clause 19.19 et il n'est donc pas surprenant qu'il ne ressorte aucunement de la preuve que nul n'a présenté une demande en vertu de cette disposition.

[186] Contrairement à la suggestion de l'employeur formulée pendant son argumentation, les employés n'ont pas été informés qu'ils avaient l'option de ne

simplement pas souscrire à la liste d'écarts. Ils n'ont jamais été informés qu'ils pouvaient indiquer dans le formulaire d'attestation qu'ils n'y souscrivaient pas. Par exemple, M<sup>e</sup> Butovsky a accepté qu'il y ait des écarts, mais il n'a pas accepté qu'il devait des crédits de congé. Cela est loin d'accepter un écart évident à accepter une retenue de congé.

[187] De plus, même si l'employeur a mentionné le témoignage de M. Dolhai selon lequel il était au courant d'une circonstance où un employé du SPPC avait obtenu un avantage d'un écart, il n'existe aucun élément de preuve semblable de cette occurrence à l'égard des employés de JUS. En fait, M<sup>e</sup> Saheb-Ettaba a indiqué qu'il avait été informé que l'attribution de crédits de congé ne faisait pas partie du processus. Son témoignage n'a été ni contredit ni contesté.

[188] L'employeur a soutenu qu'il n'a fait aucune présomption selon laquelle les saisies dans iCase étaient exactes. Toutefois, l'ensemble du processus de recouvrement des congés était fondé sur l'incapacité des employés d'expliquer l'absence de dossiers de congés dans PeopleSoft, vu leurs saisies dans iCase. Évidemment, il y avait une hypothèse selon laquelle les saisies dans iCase étaient exactes.

[189] L'employeur a déclaré que le recouvrement des congés a été effectué en vertu de l'autorisation conférée par le paragraphe 155(1) de la *LGFP* et non du paragraphe 155(3). Toutefois, aucun élément de preuve n'a été présenté quant au pouvoir ou à la délégation appropriée pour mener le recouvrement. De plus, si le recouvrement des congés était entrepris en vertu de l'autorisation conférée par le paragraphe 155(1), l'application d'un délai de prescription devient un moyen de défense stricte. Par exemple, en Ontario, personne ne peut faire l'objet du recouvrement d'une dette qui est survenue plus de deux ans avant la présentation de la demande.

[190] Les cas invoqués par l'employeur peuvent se distinguer en fonction de leurs faits. Dans *Anderson*, il a été conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé avait pris un congé auquel il n'avait pas droit. Dans *Veilleux*, le fonctionnaire s'estimant lésé et l'employeur avaient tous les deux contribué aux circonstances qui ont entraîné un trop-payé, mais même s'il a été conclu que l'employeur avait agi de manière raisonnable pour régler la situation, il a été conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé était responsable d'avoir permis que la situation s'aggrave. Il avait été l'artisan de son

propre malheur.

#### **IV. Motifs**

[191] L'AJJ a déposé devant moi deux griefs de principe en application du paragraphe 220(1) de la *Loi*, qui dispose ce qui suit :

*220 (1) Si l'employeur et l'agent négociateur sont liés par une convention collective ou une décision arbitrale, l'un peut présenter à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention ou de la décision relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.*

[192] Ces griefs de principe sont survenus en raison de l'exercice de rapprochement des congés que le SPPC et JUS ont effectué pendant le printemps et l'été 2013 qui a touché tous les membres de l'AJJ qui étaient des employés chargés de comptabiliser leur temps. Dans le premier grief de principe (dossier 569-02-133), l'AJJ s'est plainte que l'initiative de rapprochement était un exercice déraisonnable, arbitraire et de mauvaise foi des droits et du pouvoir discrétionnaire de la direction et que les mesures de recouvrement amorcées en raison de cet exercice n'étaient ni autorisées ni requises. Dans le deuxième grief de principe (dossier 569-02-137), l'AJJ s'est plainte que l'exigence selon laquelle les employés en congé participent à l'exercice de rapprochement était déraisonnable, arbitraire et de mauvaise foi.

[193] Essentiellement, les deux griefs affirment que l'employeur a exercé ses droits de direction de manière déraisonnable, inéquitable et de mauvaise foi, en violation de l'article 5 de la convention collective, qui prévoit ce qui suit :

#### **ARTICLE 5**

##### **DROITS DE LA DIRECTION**

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

*5.02 L'Employeur agit raisonnablement, équitablement et de bonne foi dans l'administration de la présente convention collective.*

[194] Les droits de la direction dans la fonction publique fédérale sont enchâssés aux articles 7 et 11.1 de la *LGFP* et aux articles 6 et 7 de la *Loi* et ils confèrent à l'employeur

un vaste pouvoir pour organiser la fonction publique, pour affecter les ressources et pour attribuer les fonctions. La clause 5.01 de la convention collective constitue une reconnaissance que l'employeur conserve tous les droits, pouvoirs et l'autorité qui lui sont conférés dans la mesure où ils ne sont pas modifiés particulièrement par la convention collective.

[195] Toutefois, l'exercice unilatéral de l'employeur de ses droits de la direction n'est pas absolu. Même si l'employeur a soutenu en l'espèce que la décision *KVP Co.* n'était pas pertinente, je ne suis pas du même avis. Tel que la Cour suprême du Canada l'a indiqué récemment dans *Association des juristes de justice c. Canada (Procureur général)*, 2017 CSC 55, au paragraphe 20, qui concernait les mêmes parties et la même disposition de la convention collective que les présents griefs de principe, *KVP Co.* est interprétée depuis longtemps comme exigeant que les employeurs exercent leurs droits de la direction de manière raisonnable et conforme aux conventions collectives.

[196] Même si la jurisprudence arbitrale à la suite de *KVP Co.* n'a pas établi une exigence générale selon laquelle les droits de la direction doivent être exercés de manière raisonnable, la convention collective impose une telle exigence. La Cour suprême du Canada dans *Association des juristes de justice*, et la Cour fédérale, dans *Association des juristes de justice c. Canada (Procureur général)*, 2013 CF 806, qui concerne également les mêmes parties et la même convention collective relativement à une question préliminaire à la question tranchée par la Cour suprême, ont toutes les deux conclu que la clause 5.02 limitait l'exercice par l'employeur de ses droits de la direction en imposant une exigence d'agir de manière raisonnable, équitable et de bonne foi dans l'administration de la convention collective. La Cour fédérale a précisé au paragraphe 51 que l'exigence d'agir raisonnablement, équitablement et de bonne foi dans l'administration de la convention collective inclut également « [...] toute décision ou toute politique de l'employeur prise ou adoptée par l'employeur sous l'autorité présumée des droits de la direction (5.01 de la convention collective) ».

[197] Il convient de noter dès le début que l'employeur n'a pas contesté le fait qu'il doit, en vertu de la convention collective, agir raisonnablement, équitablement et de bonne foi lorsqu'il exerce ses droits de la direction. De plus, même si une mauvaise foi de la part de l'employeur est alléguée dans les griefs, il faut également noter que l'AJJ n'a pas invoqué la mauvaise foi de l'employeur relativement à l'un ou l'autre des griefs à l'audience. Au contraire, l'AJJ a soutenu que l'exercice par l'employeur de ses droits

de la direction avait été déraisonnable et inéquitable, ce qui a été nié par l'employeur.

[198] Même si la convention collective établit l'exigence selon laquelle l'exercice par l'employeur de ses droits de la direction doit être raisonnable et équitable, elle ne prévoit aucune définition ou méthodologie pour déterminer ce qui constitue en fait des principes assez vagues. Ce qui est raisonnable ou équitable dans une situation donnée constitue à la fois une question de fait et de contexte.

[199] Depuis *KVP Co.*, une abondante jurisprudence a été élaborée qui a examiné la question dans le contexte des droits à la santé et à la sécurité. Un consensus a été établi dans la jurisprudence selon laquelle la meilleure façon de parvenir à une détermination du caractère raisonnable d'un exercice unilatéral des droits de la direction est d'équilibrer les intérêts des employeurs et des employés. La Cour suprême du Canada a approuvé ce consensus dans des arrêts comme *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée.*, 2013 CSC 34, et, plus récemment, *Association des juristes de justice*.

[200] Lorsqu'ils équilibrent les intérêts de l'employeur et des employés afin de déterminer le caractère raisonnable, certains facteurs que les arbitres de griefs et les arbitres de différends ont pris en considération comprennent la nature des intérêts de l'employeur et l'objectif de son instauration d'une politique ou d'une directive unilatérale, la question de savoir si les mesures adoptées avaient un lien rationnel avec les objectifs de l'employeur, la question de savoir s'il existait des moyens moins envahissants pour réaliser les objectifs de l'employeur et l'incidence des mesures sur les employés (voir, par exemple, *Pâtes & Papier Irving, Ltée.*; et *Peace County Health v. United Nurses of Alberta*, 2007 CanLII 80624 (AB GAA).) Toutefois, l'évaluation du caractère raisonnable et l'équilibre des intérêts en ce qui concerne l'exercice des droits de la direction unilatéraux doit être faite dans le contexte de la relation de négociation collective des parties et de la convention collective qu'ils ont négociée. Dans *Canadian National Railway Co. v. C.A.W. - Canada* (2000), 95 L.A.C. (4<sup>e</sup>) 341, à la page 375, tel qu'il est cité dans *Peace County Health*, au paragraphe 37, l'arbitre de grief, Michel Picher, a indiqué ce qui suit :

[Traduction]

*Une partie essentielle de l'équilibre des intérêts consiste à déterminer si une règle promulguée par l'employeur est raisonnable. Toutes les parties devant l'arbitre de différends*

*reconnaissent que, en l'absence d'un langage contraire dans une convention collective, il est loisible à un employeur d'élaborer des politiques et des règles régissant ses employés, sous réserve de certaines normes générales reconnues. Ces normes, qui sont mieux décrites dans [la décision KVP Co.], comprennent l'exigence, récemment reconnue par les tribunaux, selon laquelle une politique ou une règle doit se rapporter aux intérêts opérationnels légitimes de l'employeur et qu'elle doit être raisonnable (Metropolitan Toronto (Municipality) v. C.U.P.E., Local 43 (1990), 1990 CanLII 6974 (ON CA), 69 D.L.R. (4<sup>e</sup>) 268 (Ont. C.A.)). Tel que cela sera discuté davantage ci-dessous, un élément qui doit être pris en considération dans l'évaluation du caractère raisonnable est la question de savoir si une règle instaurée par la direction est incohérente avec une disposition de fond d'une convention collective, y compris la protection des employés contre une mesure disciplinaire ou un congédiement sans motif valable.*

[201] Dans les deux griefs dont je suis saisie, l'exercice unilatéral de l'employeur de ses droits de la direction d'exiger que tous les membres de l'unité de négociation qui étaient des employés chargés de comptabiliser leur temps participent à l'exercice de rapprochement et de demander, sinon exiger, que les employés en congé pour une longue durée de participer également à l'exercice ont une incidence directe sur l'administration et l'application de la convention collective et, plus particulièrement, sur ses dispositions relatives aux congés.

[202] La question essentielle à trancher dans les deux griefs est celle de savoir si dans l'ensemble, l'exercice par l'employeur de son droit d'imposer l'exercice de rapprochement aux employés de l'unité de négociation et de ceux en congé pour une longue durée, était raisonnable, équitable et conforme aux modalités de la convention collective, en tenant compte du but et des objectifs de l'employeur, le moyen utilisé pour réaliser les objectifs et la question de savoir si des moyens moins envahissants étaient disponibles et l'incidence sur les employés.

#### **A. Le premier grief de principe (dossier 569-02-133)**

[203] L'exercice de rapprochement imposé par le SPPC et JUS était composé de deux éléments essentiels. En premier lieu, tous les employés de l'unité de négociation qui étaient des employés chargés de comptabiliser leur temps devaient examiner et expliquer les écarts de congés cernés en comparant la saisie des congés dans iCase, le système de gestion électronique de l'époque utilisé par le SPPC et JUS, et la saisie des congés dans PeopleSoft, le système officiel de gestion des congés utilisé par les

directions générales des RH dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

[204] À JUS, l'exercice exigeait que tous les employés chargés de comptabiliser leur temps, y compris les anciens employés, examinent tous les écarts de congés déterminés entre 2007 et 2013. Au SPPC, seuls les employés actuels devaient y participer. De plus, les employés chargés de comptabiliser leur temps du SPPC devaient non seulement expliquer les écarts survenus entre 2007 et 2010 supérieurs à 75 heures, mais expliquer également tous les écarts de plus de 2 heures survenant après 2010. Même si elle n'était pas exhaustive, parmi les explications acceptables fournies aux employés chargés de comptabiliser leur temps figurait l'établissement que le dossier de iCase était erroné ou le dossier de PeopleSoft était erroné, que des demandes de congé avaient été présentées ou que le congé n'était pas requis dans les circonstances.

[205] Selon le deuxième élément de l'exercice de rapprochement, les employés qui reconnaissaient qu'ils avaient omis de présenter des formulaires de congé convenables, qui ont donné lieu à un écart où les employés qui ne pouvaient tout simplement pas expliquer un écart de congé entre les deux systèmes électroniques devaient présenter les formulaires de congé pour la période à l'égard de laquelle l'absence a été constatée. Les employés qui ne comptaient pas des crédits de congé suffisants pour couvrir la période pouvaient utiliser de futurs droits aux congés ou, dans l'impossibilité, ils pouvaient rembourser le congé à l'aide de retenues de traitement.

[206] L'objectif de l'employeur lorsqu'il a mis en œuvre le rapprochement comptait deux volets. Préoccupée par les conclusions d'une vérification régionale du SPPC, qui a relevé des problèmes relatifs aux contrôles internes concernant la déclaration de congé au moyen d'une comparaison des données sur les congés saisis dans iCase à celles saisis dans PeopleSoft, la haute direction du SPPC craignait que le problème ne soit pas localisé et elle a décidé de procéder au rapprochement de la saisie des congés dans iCase et dans PeopleSoft de tous ses employés chargés de comptabiliser leur temps.

[207] M. Dolhai a indiqué que l'employeur craignait que des procédures de surveillance de congés viciées aient contribué aux écarts cernés entre la saisie de congés dans iCase et dans PeopleSoft. L'exercice de rapprochement visait à cerner toute faiblesse des processus internes.

[208] Toutefois, l'employeur se préoccupait également du fait que les écarts de congé

donnaient lieu à un autre risque pour l'organisme. M. Dolhai a indiqué que l'omission de surveiller de manière adéquate les congés entraînait le risque que les employés puissent prendre ou être rémunérés pour des congés auxquels ils n'avaient pas droit ou également qu'ils soient imposés pour un congé qu'ils n'avaient pas pris. La correction des dossiers constituait une partie essentielle du processus.

[209] JUS a suivi l'exemple du SPPC en mettant en œuvre le processus de rapprochement des congés. Mme Driscoll a indiqué qu'elle avait recommandé une évaluation des systèmes électroniques internes de JUS dans le cadre des vérifications régulières que JUS effectuaient aux fins de la gestion du risque. M. Pentney, le sous-ministre, était au courant de l'exercice de rapprochement du SPPC et a demandé que l'évaluation des systèmes électroniques comprenne un exercice de rapprochement comme celui mené au SPPC.

[210] En argumentation, l'AJJ a reconnu que les intérêts légitimes de l'employeur à s'assurer que les contrôles internes sur la gestion des congés étaient efficaces et appropriés. Elle n'a pas remis en question le fait que l'employeur avait le droit d'amorcer un examen des saisies des congés afin de déterminer si des contrôles supplémentaires étaient nécessaires et si la saisie des congés était appropriée et exacte. Je suis du même avis. Je n'estime pas que l'on puisse reprocher l'objectif de l'employeur lorsqu'il a amorcé le processus de rapprochement.

[211] Cependant, pour les motifs suivants, je partage les préoccupations de l'AJJ selon lesquelles la conception du processus de rapprochement était sérieusement viciée, que son application rétroactive imposait un fardeau inéquitable sur les employés et que l'exigence qu'ils remboursent l'employeur pour les anomalies de congé remontant en 2007 qui ne pouvait pas être expliquée était déraisonnable, inéquitable et incohérente par rapport aux modalités de la convention collective.

[212] La conception de l'exercice de rapprochement était presque identique au SPPC et à JUS. En fait, Mme Driscoll a indiqué que l'analyste qui a rédigé le script utilisé au SPPC est venu à JUS pour l'exécuter. Elle a indiqué que la seule véritable différence dans les scripts était les codes ministériels.

[213] Dans les deux ministères, les vérificateurs internes ont créé des documents qui indiquaient les écarts entre les congés saisis dans iCase et dans PeopleSoft. Mme Betts a indiqué que les vérificateurs avaient exécuté un script qui leur permettait de

sélectionner des zones précises de iCase et de PeopleSoft en vue de cerner les écarts de congé. Mme Betts a reconnu que, selon l'hypothèse, les données dans PeopleSoft et iCase étaient intrinsèquement fiables. Elle a été évaluée par le SPPC dans la mesure où les vérificateurs ont vérifié afin de s'assurer qu'il existait des transactions tout au long de la période qu'ils avaient demandé. De même, à JUS, Mme Driscoll a indiqué que le script avait été exécuté à maintes reprises à l'aide des mêmes données afin d'assurer l'uniformité des résultats. Elle était convaincue que l'extrait des données obtenues en comparant iCase et PeopleSoft était exact.

[214] Même si selon l'hypothèse des vérifications sous-jacente à l'extraction des données, les données dans les deux systèmes étaient intrinsèquement fiables, il existait des éléments de preuve importants au contraire. Un rapport de vérification interne à JUS en 2010 (pièce G-1, onglet 20) a indiqué des problèmes dans la comptabilisation du temps dans iCase qui remontait au moins à 2007, lorsqu'une autre vérification de iCase a également indiqué de mauvaises pratiques en matière de comptabilisation du temps.

[215] Des notes de service à l'intention des employés chargés de comptabiliser leur temps ont été envoyées en 2011 et en 2012 en vue de leur rappeler de l'importance d'une comptabilisation du temps exacte et Mme Guttman a indiqué que la haute direction à JUS et les représentants de l'AJJ avaient discuté des incohérences dans les pratiques de la comptabilisation du temps.

[216] Des préoccupations semblables ont été indiquées au SPPC. Un rapport de vérification interne en 2011 portait sur la comptabilisation du temps et a indiqué qu'aucune procédure ni aucun contrôle n'était en place pour assurer l'exactitude ou la conformité (pièce G-1, onglet 21). Mme Betts a repris cette préoccupation dans son témoignage. Elle a déclaré que même avant l'exercice de rapprochement, l'employeur était au courant du problème important relatif aux données. Elle a expliqué que iCase avait des contrôles limités. Il n'y avait pas de zones obligatoires afin de s'assurer que des renseignements complets et conformes étaient saisis. Elle a reconnu en outre que la saisie dans iCase n'était pas toujours effectuée en temps opportun, même si elle estimait qu'elle s'était améliorée quelque peu au cours de l'année ou des deux années avant le processus de rapprochement. Elle a également confirmé que dans PeopleSoft, les contrôles étaient soit trop souples ou mis en œuvre de manière insuffisante, de sorte qu'il existait un risque important que les renseignements qui y figuraient fussent

inexacts.

[217] Mme Betts a indiqué que du point de vue des vérificateurs, les renseignements dans les systèmes avaient été validés par le processus de rapprochement. On s'attendait à ce que les employés chargés de comptabiliser leur temps soient les mieux placés pour examiner les données et les confirmer. Toutefois, cette attente n'était raisonnable que si les employés chargés de comptabiliser leur temps avaient les renseignements en main pour confirmer ou expliquer les écarts.

[218] Toutefois, les employés chargés de comptabiliser leur temps n'étaient pas tenus de conserver les documents de l'usage de leurs congés. En fait, M<sup>e</sup> Pearce a indiqué qu'à son bureau, on avait demandé aux membres du personnel de supprimer les anciennes données de leurs comptes de courriels en vue de réduire le nombre de courriels conservés. Elle a indiqué qu'elle avait éprouvé des difficultés à accéder aux renseignements dont elle avait besoin pour reconstruire ses dossiers de congés et que l'intégrité de ses données n'était pas bonne.

[219] De même, M<sup>e</sup> Klee a indiqué qu'elle avait quelques dossiers de congés. Elle n'avait pas conservé ses anciens calendriers et courriels à la suite de sa retraite parce qu'elle ne savait pas qu'elle en aurait besoin. M<sup>e</sup> Klinger a également indiqué qu'elle avait éprouvé des difficultés à accéder aux anciens dossiers, même si elle avait conservé certains documents de courriels d'approbation de ses demandes de congé, remontant à 2007.

[220] Même si M. Dolhai estimait que les employés seraient en mesure d'expliquer les écarts simplement en vérifiant leurs dossiers de congé dans PeopleSoft, en fait, le processus était plus compliqué. La gamme d'explications acceptées par l'employeur pour combler les écarts incluait la démonstration que le dossier de iCase était inexact, que le congé n'était pas nécessaire ou que le congé avait en fait été approuvé pour la période en question. Un accès aux anciens calendriers, aux courriels et à la saisie de congé remontant jusqu'en 2007 était clairement essentiel si les employés devaient avoir les outils nécessaires pour achever la tâche.

[221] Lorsqu'elle a été interrogée au sujet de la conservation des dossiers de congé, Mme Pratt, qui était la directrice générale de la Direction générale des ressources humaines et du développement professionnel de JUS pendant le processus de rapprochement, a indiqué qu'elle ne savait pas si les employés avaient été informés

qu'ils pouvaient accéder aux dossiers de congés sur papier et elle n'était pas sûre de la durée pendant laquelle ces dossiers étaient conservés. Elle a également reconnu qu'il était possible que des employés soient demandés de supprimer d'anciens courriels et dossiers de calendriers électroniques en vue de réduire les données conservées. Elle n'était pas en mesure d'indiquer la durée de la période de conservation puisqu'elle n'avait jamais tenté d'accéder à des données qui dataient depuis six ou sept ans. Elle a également indiqué qu'elle n'avait pas conservé ses propres dossiers.

[222] Il convient de noter que les employés chargés de comptabiliser leur temps n'avaient aucune raison particulière de conserver des dossiers de congé et de travail au-delà de l'exercice en cours. Les éléments de preuve ont permis d'établir que des processus étaient en place pour examiner régulièrement la comptabilisation du temps et les dossiers de PeopleSoft. Les clauses 13.01 et 13.02 de la convention collective, qui s'appliquaient entre le 23 octobre 2009 et le 1<sup>er</sup> avril 2013, comprenaient une disposition visant un rapprochement mensuel des heures de travail afin d'établir les droits aux heures supplémentaires et d'inclure une exigence selon laquelle les employés chargés de comptabiliser leur temps présentent des dossiers d'assiduité et de comptabilisation du temps, conformément à l'exigence imposée par l'employeur. M. Dolhai, M. Vezina et M<sup>e</sup> Klinger ont chacun indiqué que les dossiers de comptabilisation du temps mensuels étaient examinés dans le cadre de l'évaluation du rendement annuelle ou semestrielle. M. Dolhai a indiqué que le processus d'évaluation du rendement offrait l'occasion de régler les problèmes liés à la comptabilisation du temps et aux congés et de s'assurer que les soldes de crédits de congé étaient exacts. M<sup>e</sup> Klinger était d'accord avec cette évaluation et a indiqué qu'elle estimait que s'il existait des problèmes relatifs à sa comptabilisation du temps et la saisie de ses congés, ils auraient été abordés lors de ces réunions.

[223] En plus de l'examen des dossiers de comptabilisation du temps, Mme Pratt a affirmé qu'à la fin de chaque exercice, un processus était en place afin que les employés attestent le caractère exact du solde de leurs crédits de congé. M. Vezina a affirmé que, selon sa pratique en tant que gestionnaire, il rencontrait les employés relevant de sa supervision à la fin de chaque exercice pour s'assurer que tous les congés avaient été bien saisis dans PeopleSoft.

[224] Vu ces processus, il n'est pas surprenant que les employés puissent éprouver des difficultés à reconstruire leurs dossiers pour la période entre 2007 et 2013.

Comme M<sup>e</sup> Pearce l'a indiqué, les employés n'ont pas été avertis qu'ils devraient conserver leurs dossiers afin de justifier leurs congés.

[225] Un certain nombre d'autres facteurs ont aggravé la difficulté éprouvée par les employés pour expliquer les écarts cernés dans le cadre du processus de rapprochement. Même si les employés chargés de comptabiliser leur temps étaient tenus de saisir les jours de congés pris dans iCase, ils n'étaient pas tenus de préciser le type de congé pris. Ni M<sup>e</sup> Butovsky ni M<sup>e</sup> Klee n'a saisi ces types de renseignements dans iCase, tels que les résumés des saisies qui leur ont été fournies pendant l'exercice de rapprochement en témoignent (pièces E-1 et G-9). M<sup>e</sup> Pearce et M<sup>e</sup> Klinger indiquaient parfois, mais non de manière uniforme, les types de congés pris dans iCase (pièces E-3 et G-18).

[226] De plus, la preuve suggère qu'il existait une absence générale de clarté quant à l'exigence de saisir certains types de congés. La direction pouvait accorder un congé payé pour des rendez-vous personnels, médicaux et dentaires jusqu'à concurrence d'une demi-journée. Un tel congé pourrait avoir été saisi dans iCase, mais non dans PeopleSoft parce qu'il n'était pas considéré comme un congé payé accordé en vertu des modalités de la convention collective.

[227] De même, un congé pouvait être accordé au lieu d'heures supplémentaires, mais les témoins ne s'entendaient pas quant au moment où un tel congé serait saisi dans PeopleSoft ou dans iCase. Lorsqu'il s'agissait d'une simple réorganisation des heures travaillées, M. Dolhai et M. Vezina estimaient qu'il n'aurait pas été consigné dans iCase ni dans PeopleSoft, mais ils ont déclaré que le congé de direction accordé en vertu des modalités de la convention collective y aurait été saisi. Néanmoins, les deux ont reconnu que des ententes officieuses en reconnaissance des demandes d'heures supplémentaires pourraient avoir été en place.

[228] M<sup>e</sup> Klinger a donné un exemple de la confusion créée par l'absence de clarté concernant la saisie des congés tenant lieu des heures supplémentaires. Tel qu'elle l'a indiqué dans un courriel à l'intention de M. Vezina (pièce G-19), elle demandait régulièrement des congés aux fins d'une pratique religieuse. Elle saisisait un tel congé dans iCase, mais pas dans PeopleSoft. Elle a donné un exemple d'une telle demande présentée en 2011 (pièce G-22), qui avait été saisi dans iCase, mais non dans PeopleSoft et qui avait ensuite été indiqué comme un écart de congé exigeant une

explication.

[229] Il convient de noter que la clause 19.18 de la convention collective prévoit un congé aux fins d'une pratique religieuse. Selon cette disposition, les employés avaient un certain nombre d'options dont ils pouvaient se prévaloir pour prendre un congé à cette fin. Ils pouvaient utiliser des crédits de congé annuel, un congé compensatoire ou, selon le pouvoir discrétionnaire de l'employeur, ils pouvaient prendre un congé payé en comprenant que les heures de congé devaient être travaillées dans un délai de six mois.

[230] M<sup>e</sup> Klinger a affirmé que même si elle avait été en mesure de fournir une preuve par courriel d'une approbation de congé aux fins d'une pratique religieuse, elle était convaincue qu'elle avait pris d'autres jours de congé à cette même fin, mais elle n'avait aucun dossier lui permettant de l'établir.

[231] En plus des éléments de preuve concernant la difficulté éprouvée pour expliquer les écarts de congé remontant à six ou sept ans, des éléments de preuve indiquant que des inexactitudes et des problèmes figuraient dans certaines des feuilles de calculs électroniques que l'employeur avait fournies aux employés chargés de comptabiliser leur temps aux fins de l'exercice. Les documents fournis à M<sup>e</sup> Klee et à M<sup>e</sup> Klinger contenaient des erreurs assez importantes qui ont donné lieu à un nombre important d'écarts cernés. Puisque les erreurs étaient assez flagrantes, les deux employés avaient été en mesure de corriger le dossier assez facilement.

[232] L'employeur a soutenu que des problèmes généralisés ne devraient pas être extrapolés de ces deux exemples et je suis du même avis. Toutefois, Mme Driscoll a indiqué que les vérificateurs de JUS étaient au courant d'un certain nombre d'employés qui étaient dans une situation semblable à celle de M<sup>e</sup> Klinger. Aucun élément de preuve n'a été déposé pour démontrer les mesures que l'employeur a prises pour corriger le problème ou pour avertir les employés touchés des faux écarts possibles survenus parce que leurs dossiers de PeopleSoft du SPPC n'avaient pas été inclus dans la comparaison des données. M<sup>e</sup> Klinger n'avait obtenu aucun préavis du problème.

[233] De même, les lettres de la direction du SPPC (par exemple, pièce E-10) qui ont donné lieu au processus de rapprochement indiquaient que même si la saisie de congés avait été effectuée dans iCase quotidiennement, les saisies de congés dans PeopleSoft pouvaient viser un certain nombre de jours de congé saisis un seul jour, ce

qui entraînait de faux écarts, comme il était ainsi dans le cas de M<sup>e</sup> Klee. Certains éléments de preuve indiquaient que les employés du SPPC avaient été informés de cette possibilité (par exemple, pièce G-1, onglet 3), mais il ne ressortait aucunement de la preuve que les employés de JUS avaient obtenu un préavis semblable. M<sup>e</sup> Klee n'avait pas été avertie.

[234] Selon les attentes de la direction, les employés pouvaient expliquer et corriger les écarts cernés. Tel que cela a été indiqué, un certain nombre d'options a été donné aux employés pour expliquer et corriger les écarts. La lettre jointe à la trousse de rapprochement envoyée à M<sup>e</sup> Klee (pièce G-6) comportait une énumération de ces options : la saisie dans iCase pouvait être erronée; le congé pouvait ne pas avoir été saisi dans PeopleSoft, dans le cas où une demande de congé devait y être jointe; un formulaire de congé n'était pas requis parce qu'il s'agissait d'un rendez-vous médical ou dentaire régulier; un formulaire de congé n'était pas requis parce qu'il s'agissait d'un jour férié; un formulaire de congé avait été présenté antérieurement; ou une autre explication non précisée.

[235] Les employés qui ont reconnu avoir omis de saisir les congés dans PeopleSoft avaient également l'option de remboursement. S'ils avaient des crédits de congé, comme un congé annuel, un congé de maladie, un congé pour obligations familiales ou un congé personnel ou volontaire, ils pouvaient utiliser ces crédits pour rembourser le congé qu'ils devaient. S'ils n'avaient aucun crédit disponible, ils pouvaient, dans certains cas, utiliser les crédits de congé futurs ou ils pouvaient rembourser le montant dû au moyen de retenues de traitement.

[236] Les employés qui ne pouvaient pas expliquer un écart devaient rembourser le congé selon l'hypothèse que la saisie dans iCase était exacte, sauf s'ils pouvaient établir le contraire. Par exemple, M<sup>e</sup> Pearce n'avait pas été en mesure d'expliquer une période de deux semaines en 2007, qui correspondait à 75 heures, d'une semaine (37,5 heures) en 2010 et d'un jour. Elle a indiqué que puisqu'elle ne pouvait pas expliquer ce qui s'était passé, elle était tenue de présenter un formulaire de congé pour la période, ce qui a réduit ses crédits de congé annuel en 2013 et ses crédits de congé en 2014 de quatre jours.

[237] Elle a déclaré qu'elle ne pouvait trouver aucun dossier ayant trait aux congés annuels en cause et elle a reconnu qu'elle ne pouvait pas dire qu'elle ne l'avait pas pris,

mais elle a insisté sur le fait qu'elle n'aurait jamais pris un congé sans l'approbation de son gestionnaire. Elle était certaine qu'elle l'aurait constaté si elle avait plus de crédits de congé à la fin de l'exercice parce que, selon sa pratique, elle tenait compte de ses crédits de congé. Elle a affirmé qu'il était possible qu'elle ait planifié un congé, mais qu'elle n'avait ensuite pas été en mesure de le prendre en raison d'exigences opérationnelles, mais elle ne pouvait simplement pas en être certaine. Il lui était impossible, après ces nombreuses années, de reconstruire ce qui s'était produit.

[238] De même, M. Vezina a indiqué qu'en raison de sa participation à l'exercice de rapprochement, il était tenu de rembourser des congés de maladie. Il a déclaré qu'il ne pouvait pas dire s'il avait été imposé à tort ou s'il avait simplement oublié de présenter un formulaire de congé à l'aide de PeopleSoft.

[239] M<sup>e</sup> Butovsky a indiqué qu'il avait remboursé un jour de congé dont le code était celui d'un congé de bénévolat même s'il ne pouvait pas affirmer qu'il avait été pris en tant que congé de bénévolat ou si son gestionnaire lui avait simplement fait une faveur en vue de protéger son congé de maladie.

[240] Ces témoins ont remboursé des crédits de congé à l'égard desquels ils n'étaient pas certains s'ils les devaient ou qu'ils n'étaient pas nécessairement en mesure d'attribuer le code de congé approprié. Les congés sont prévus par la convention collective à des fins précises et ils sont accordés lorsque les employés satisfont aux critères. Je suis d'avis que l'exigence selon laquelle les employés fassent des déductions rétroactives de leurs crédits de congé ou qu'ils remboursent par ailleurs l'employeur pour des congés qu'ils n'étaient pas certains avoir pris n'est pas conforme aux dispositions de la convention collective.

[241] L'exigence selon laquelle les employés remboursent les écarts de congé à l'employeur était fondée sur l'hypothèse que les saisies de congé dans iCase étaient exactes. Toutefois, vu la preuve, cette hypothèse n'était ni raisonnable ni équitable. Les écarts de congé avaient été cernés en comparant les données de deux systèmes électroniques, qui étaient conçus à des fins entièrement différentes et que l'employeur savait ne pas être fiables. Les données n'ont été ni évaluées ni validées de manière indépendante. Au contraire, l'employeur s'est fié aux employés chargés de comptabiliser leur temps pour les évaluer. Cependant, les employés chargés de comptabiliser leur temps n'étaient pas tenus de conserver les dossiers remontant

jusqu'à 2007, lesquels étaient nécessaires pour établir la fiabilité des données. Les éléments de preuve qui m'ont été présentés établissent qu'on ne pouvait être sûr que les employés chargés de comptabiliser leur temps avaient conservé les dossiers nécessaires pour achever la tâche.

[242] Le fait d'exiger que les employés chargés de comptabiliser leur temps remboursent l'employeur relativement aux écarts de congé qui ne pouvaient être expliqués en fonction de tels processus viciés était déraisonnable, inéquitable et incohérent avec les dispositions de congé de la convention collective. Puisque d'autres possibilités auraient permis d'expliquer les écarts, comme des erreurs de saisie dans iCase, des problèmes relatifs à la comparaison de données et des erreurs commises dans PeopleSoft, il était impossible d'affirmer que les employés avaient pris les congés en question. Le mieux que l'on pouvait affirmer était qu'un écart ne pouvait être expliqué.

[243] Je suis d'avis que le fait d'exiger que des employés remboursent les crédits de congé en fonction de la simple possibilité qu'ils devaient le congé plutôt que sur la certitude qu'ils le devaient, était inapproprié. De plus, même si les filtres appliqués par le SPPC a réduit l'incidence négative de l'exercice sur les employés chargés de comptabiliser leur temps du SPPC, ils ne l'ont pas éliminé. Comme l'exemple donné par M<sup>e</sup> Pearce l'a établi, il était possible d'avoir un écart de congé de 75 heures en 2007 qui ne pouvait être expliqué.

[244] Il convient également de noter que je ne retiens pas l'argument de l'employeur selon lequel le paragraphe 155(1) de la *LGFP* s'applique dans les circonstances où les employés ont remboursé un congé en raison de leur incapacité d'expliquer les anomalies de congé. Je n'estime pas que l'incapacité d'expliquer un écart dans les circonstances de l'exercice de rapprochement des congés peut être considérée comme entraînant un « endettement », et ce, pour les motifs que j'ai déjà donnés.

[245] Selon les éléments de preuve dont je suis saisie, je conclus que l'application rétroactive du processus de rapprochement des congés, qui était une directive unilatérale de la direction, était déraisonnable et inéquitable et qu'elle contrevenait à la clause 5.02 de la convention collective. Je ne suis pas d'avis que le processus fût déraisonnable ou inéquitable puisqu'il s'appliquait à l'année de sa mise en œuvre (2013) parce que les éléments de preuve établissent que les employés devraient

conserver les dossiers de congé et de travail pour satisfaire aux critères du processus de comptabilisation du temps mensuel et des évaluations du rendement annuelles et semestrielles, qui comprennent l'examen de l'utilisation des congés et de la comptabilisation du temps. En conséquence, ils auraient été bien placés pour combler les écarts figurant aux dossiers.

**B. Le deuxième grief de principe (dossier 569-02-137)**

[246] L'AJJ a affirmé que les employés en congé de maladie pour une longue durée avaient été rappelés de leur congé autorisé et devaient participer à l'exercice de rapprochement et que de telles demandes étaient déraisonnables, arbitraires et de mauvaises foi, en contravention de la convention collective, plus particulièrement la clause 5.02 (Droits de la direction), l'article 11 (Congé payé ou non payé pour les affaires de l'association ou pour d'autres activités liées à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*), l'article 18 (Congé de maladie payé), l'article 19 (Autres congés payés ou non payés) et l'article 21 (Congés - Généralités).

[247] Mme Guttman a indiqué qu'elle avait été informée que JUS avait demandé aux employés en congé pour une longue durée en vue de participer à l'exercice de rapprochement en août 2013. Elle a examiné l'affaire avec Mme Laframboise, la directrice des relations de travail et de la rémunération, qui lui a dit que de telles situations seraient abordées individuellement et que les employés qui y participent seraient rémunérés (pièce G-1, onglet 13). Mme Guttman estimait que même si l'employeur demandait aux employés en congé pour une longue durée, il ne les forcerait pas d'y participer.

[248] Mme Pratt a indiqué que les employés en congé pour une longue durée avaient été invités à participer au processus pendant qu'ils étaient en congé, mais qu'ils avaient également été informés qu'ils pouvaient effectuer le processus dès leur retour au travail après leur congé. Elle ne savait pas comment les employés qui avaient choisi de participer au processus avaient été rémunérés.

[249] Aucun élément de preuve n'a été déposé par les employés qui avaient été rappelés de leur congé pour participer au processus.

[250] Il incombait à l'AJJ d'établir une violation de la convention collective relativement à cette question. Peu d'éléments de preuve ont été déposés en vue de

suggérer qu'il était déraisonnable ou inéquitable de simplement demander aux employés en congé pour une longue durée s'ils souhaitaient participer au processus pendant qu'ils étaient en congé ou s'ils préféraient attendre après leur congé. On ne m'a renvoyé à aucune disposition de la convention collective qui interdirait une telle demande. De plus, l'employeur a confirmé que les employés qui avaient choisi de ne pas participer n'avaient pas été pénalisés et que ceux qui y avaient participé avaient été rémunérés, ce qui répondait à certaines des préoccupations soulevées dans le grief.

[251] En raison de toutes ces circonstances, je ne peux conclure que l'AJJ a établi une violation de la convention collective.

## **V. Conclusion**

[252] J'ai conclu que l'employeur avait violé la clause 5.02 de la convention collective relativement à l'application rétroactive de l'exercice de rapprochement qui est visé par le grief de principe dans le dossier 569-02-133. En raison des problèmes liés à l'application des mesures de redressement appropriées soulevée en tant que question préliminaire, j'ai conclu que, si le grief est accueilli, la mesure de redressement serait déterminée de manière distincte.

[253] J'encourage les parties à profiter de l'occasion de régler la question liée à la mesure de redressement sans recourir à une autre audience. Toutefois, si elles ne sont pas en mesure de la régler, j'estime que les questions non répondues concernant la mesure de redressement peuvent être tranchées à l'aide d'arguments écrits qui répondent aux questions suivantes :

- 1) Les dispositions de l'article 232 de la *Loi* limitent-elles d'une façon quelconque ma compétence quant à la mesure de redressement?
- 2) Le grief, tel qu'il a été déposé, s'appliquait-il aux employés anciens ou retraités qui ont travaillé pour d'autres ministères ou organismes?
- 3) L'AJJ a-t-elle qualité pour déposer les griefs au nom de personnes qui ne sont plus des membres de l'unité de négociation?

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

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

## **VI. Ordonnance**

[255] Le grief de principe dans le dossier 569-02-133 est accueilli en partie. Puisqu'il s'appliquait rétroactivement aux exercices 2007-2008, 2008-2009, 2009-2010, 2010-2011, 2011-2012 et 2012-2013, l'exercice de rapprochement violait la clause 5.02 de la convention collective.

[256] À la demande des parties, un processus visant des arguments écrits sur la question liée à la mesure de redressement, tel qu'il est énoncé au paragraphe 253 de la présente décision, doit être établi par le bureau du greffe de la Commission.

[257] Le grief de principe dans le dossier 569-02-137 est rejeté. Le dossier doit être fermé.

Le 3 mai 2018.

Traduction de la CRTESPF

**Kate Rogers,  
arbitre de grief**