

Date: 20240911

Dossier: 566-02-45651

Référence: 2024 CRTESPF 126

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



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

ENTRE

GREGORY NICHOLL

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère des Transports)**

employeur

Répertorié

Nicholl c. Conseil du Trésor (ministère des Transports)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

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

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Jennifer Duff, avocate

Pour l'employeur : Soojee Hahn, avocate

Affaire entendue par vidéoconférence
les 18 et 19 avril 2024,
et au moyen d'arguments écrits
déposés le 26 avril et les 3 et 10 mai 2024.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION(TRADUCTION DE LA CRTESPF)

I. Introduction

[1] Gregory Nicholl, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), est un inspecteur de la sécurité de l'aviation civile qui travaille au ministère des Transports (le « ministère »), communément appelé Transports Canada.

[2] Les inspecteurs de la sécurité de l'aviation civile sont des pilotes expérimentés qui exercent divers rôles d'inspection liés aux opérations aériennes et aéroportuaires, ainsi qu'à la formation et à la certification des pilotes.

[3] À l'automne 2020, alors qu'il travaillait pour le ministère en Ontario, le fonctionnaire a convenu d'accepter une nomination pour une période indéterminée dans sa Région de l'Atlantique (l'« Atlantique »), étant entendu qu'il aurait droit aux frais de réinstallation en vertu de la *Directive sur la réinstallation* (la « Directive ») du Conseil national mixte (CNM).

[4] La *Directive* faisait partie de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor (l'« employeur ») et l'agent négociateur du fonctionnaire, l'Association des pilotes fédéraux du Canada (APFC ou l'« agent négociateur »), qui a expiré le 25 janvier 2023 (la « convention collective »). Au moment de la réinstallation, la date d'entrée en vigueur de la *Directive* était le 1^{er} avril 2009. Une nouvelle version est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021 (la « *Directive sur la réinstallation de 2021* »).

[5] Le 21 septembre 2020, le fonctionnaire a accepté la nomination, étant entendu qu'il relèverait d'un gestionnaire du bureau régional du ministère à Moncton, au Nouveau-Brunswick, mais qu'il vivrait dans la région d'Halifax, en Nouvelle-Écosse. Comme le démontreront les éléments de preuve, les gestionnaires régionaux qui ont participé à sa nomination ont également compris que ce serait l'arrangement d'emploi.

[6] Après avoir accepté le poste, le fonctionnaire a commencé à prendre les dispositions nécessaires pour se réinstaller de l'Ontario à Halifax. Au cours de ce processus, il a communiqué avec les conseillers en réinstallation travaillant pour le ministère. Après un certain nombre de discussions par courriel, le 13 octobre 2020, une conseillère l'a informé que ses frais de réinstallation ne seraient payés que s'il déménageait à Moncton ou dans cette région. En réponse, il a informé la conseillère en réinstallation qu'il ne pouvait pas accepter l'aide à la réinstallation selon ces

conditions. À la suite de cette correspondance, la conseillère en réinstallation a informé le fonctionnaire que son dossier de réinstallation serait fermé.

[7] Le fonctionnaire a conservé les reçus de ses frais de réinstallation et a présenté une demande de remboursement le 12 mai 2021. Lorsque l'employeur l'a rejetée, le 14 mai 2021, il a déposé le présent grief.

[8] Le ministère a rejeté le grief aux premier et deuxième paliers, tant sur le fond que parce qu'il avait été déposé en dehors des délais applicables, c'est-à-dire qu'il était hors délai.

[9] Le dernier palier de la procédure de règlement des griefs pour la *Directive* est le Comité exécutif du CNM, et il a rendu sa décision le 4 août 2022, déclarant qu'il était dans une impasse sur la question du respect des délais. Dans sa décision, le Comité a indiqué qu'il n'avait pas débattu le fond du grief.

[10] Le grief a été renvoyé à l'arbitrage devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») le 9 septembre 2022. (Dans la présente décision, la « Commission » fait également référence à ses prédécesseurs.)

[11] À la suite du renvoi à l'arbitrage, l'employeur a adopté la position selon laquelle la Commission n'a pas compétence pour rendre une décision sur le grief parce qu'il a été déposé hors délai.

[12] Je conclus que la Commission doit trancher les quatre questions suivantes :

- Le grief était-il hors délai?
- L'employeur a-t-il omis d'informer dûment la Commission de sa position selon laquelle le grief était hors délai?
- La Commission devrait-elle, par souci d'équité, accorder une prorogation du délai pour déposer le grief?
- Le fonctionnaire a-t-il droit au remboursement des frais de réinstallation en vertu de la *Directive*?

[13] Le fonctionnaire a témoigné pour son propre compte. L'employeur a appelé les deux témoins suivants à témoigner :

- Michael Munro, qui, au moment de la nomination du fonctionnaire, était le directeur adjoint des opérations du ministère dans l'Atlantique. M. Munro relevait du directeur régional, Stacey Mason, qui a signé la lettre d'offre du fonctionnaire. Au moment de l'audience, M. Munro était le directeur des opérations nationales de l'aviation civile.
- Frédérick Sanscartier, qui, à l'automne 2021, était le superviseur des conseillers en réinstallation du ministère.

[14] Deux recueils de documents, l'un soumis par le fonctionnaire et l'autre par l'employeur, ont été acceptés en preuve et les deux ont été déposés sur consentement.

[15] J'ai structuré la présente décision en fonction des quatre questions dont la Commission est saisie. Un résumé des éléments de preuve pertinents figure sous chaque rubrique, ainsi que les arguments des parties, qui ont été présentés par écrit après l'audience. J'ai rendu ma décision sur chaque question à tour de rôle.

[16] Pour les motifs qui suivent, je conclus que le grief était hors délai. Je conclus également que l'employeur n'a pas omis d'informer dûment la Commission de son objection. Toutefois, j'ai également conclu qu'il y a lieu, par souci d'équité, d'accorder au fonctionnaire une prorogation du délai pour déposer son grief. Enfin, et plus important encore, je conclus que le fonctionnaire a droit au remboursement de ses frais de réinstallation en vertu de la *Directive*.

II. Le grief est hors délai

A. Résumé de la preuve

[17] Le fonctionnaire a témoigné qu'il s'est joint au ministère en 2014, après 25 ans d'expérience en tant que pilote commercial. À l'été 2020, il travaillait comme inspecteur de la sécurité de l'aviation civile à l'aéroport international Lester B. Pearson de Toronto, en Ontario. À ce moment-là, il vivait à environ une heure au nord de Toronto, dans le village de Beeton.

[18] Cet été-là, par l'entremise de ses collègues, le fonctionnaire a appris qu'il y aurait une ouverture pour un inspecteur de son groupe et niveau dans l'Atlantique. Il a discuté avec le chef d'équipe, Justin MacDonald, et a exprimé son intérêt pour le poste. Il a témoigné avoir dit à M. MacDonald et à son directeur, M. Munro, que s'il était le

candidat retenu, il souhaiterait vivre à Halifax, pour des raisons familiales. Il a témoigné que les deux étaient d'accord avec cet arrangement.

[19] Le fonctionnaire a postulé le poste et a été le candidat retenu.

[20] Le fonctionnaire a témoigné qu'il était entendu qu'il relèverait du bureau du ministère à Moncton, mais qu'il vivrait à Halifax. Il a témoigné qu'il avait compris que s'il devait se présenter physiquement au bureau de Moncton, il devrait s'y rendre pendant son temps libre et à ses frais.

[21] Cela a également été confirmé par M. Munro, qui était à l'origine le gestionnaire d'embauche aux fins de la nomination. Il a témoigné qu'il avait compris que le fonctionnaire vivrait à Halifax et travaillerait à distance pour le bureau de Moncton. Il a témoigné que le fait que le fonctionnaire vive à Halifax ou à Moncton importait peu, car le fonctionnaire fournirait des services dans l'ensemble de la région de l'Atlantique. Il a témoigné qu'il avait l'argent pour payer les frais de réinstallation dans son budget. Il a également témoigné que le ministère s'attendait à des frais de déplacement moins élevés si le fonctionnaire travaillait à partir d'Halifax, par rapport à la situation où il vivrait à Moncton et commencerait son trajet à partir de cet endroit.

[22] Le fonctionnaire a reçu une lettre d'offre signée par M. Mason, directeur régional et supérieur de M. Munro, datée du 21 septembre 2020. Dans l'en-tête, l'endroit indiqué était « Moncton (Nouveau-Brunswick) ». Le fonctionnaire attendait la lettre et il l'a signée le même jour. La date de début officielle était le 19 octobre 2020.

[23] Parmi ses nombreuses dispositions, la lettre indiquait que le ministère [traduction] « fournira une aide à la réinstallation », conformément aux dispositions de la *Directive*. La lettre informait le fonctionnaire qu'il devait communiquer avec un conseiller en réinstallation du ministère dès que possible pour s'inscrire au programme de réinstallation.

[24] Le fonctionnaire a témoigné qu'il avait déjà communiqué avec une conseillère en réinstallation du ministère avant de recevoir la lettre, car il tentait d'être proactif. Il a dit qu'il lui avait dit que le plan était qu'il vivrait à Halifax. Le 21 septembre 2020, soit le jour où il a signé la lettre d'offre, il a envoyé par courriel une copie de la lettre signée à la conseillère en réinstallation et lui a dit qu'il souhaitait s'inscrire au programme de réinstallation.

[25] Je tiens à faire une brève pause pour souligner qu'en vertu de la *Directive*, l'un des rôles du conseiller en réinstallation du ministère est d'aider l'employé à ouvrir un compte auprès du « fournisseur de services de réinstallation (FSR) », qui est une entreprise privée. À l'époque, le FSR était une société appelée « BGRS » (anciennement Brookfield). Le rôle du FSR consiste à gérer le processus de réinstallation avec l'employé et à rembourser ses frais. La seule partie importante du processus de réinstallation qui n'est pas administrée par le FSR est le déménagement des effets mobiliers; ce service est fourni par le Service central de déménagement du ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada.

[26] Le 22 septembre 2020, la conseillère en réinstallation a envoyé un courriel au fonctionnaire et a déclaré qu'elle devait consulter le Secrétariat du Conseil du Trésor pour demander des éclaircissements. Le fonctionnaire a témoigné avoir cru comprendre qu'elle poserait des questions au sujet de son admissibilité aux frais de réinstallation pour le déménagement à Halifax.

[27] Je m'arrête de nouveau pour souligner que, comme d'autres directives du CNM, la *Directive* est [traduction] « élaborée conjointement » entre le Conseil du Trésor (et d'autres employeurs participants) et les agents négociateurs, y compris l'APFC, qui acceptent d'être liés par elle dans leurs conventions collectives. Sous les auspices du CNM, le Conseil du Trésor et les agents négociateurs participants négocient de temps à autre des modifications aux dispositions de la *Directive* par l'intermédiaire d'un comité appelé le Comité sur la réinstallation. Ce comité examine également les griefs renvoyés au CNM et formule des recommandations à l'intention du Comité exécutif du CNM à leur sujet.

[28] M. Sanscartier a témoigné que, lorsque son équipe de conseillers en réinstallation avait besoin d'aide pour interpréter la *Directive*, elle consultait le personnel du Secrétariat du Conseil du Trésor qui représente l'employeur dans le processus du CNM.

[29] Le 1^{er} octobre 2020, la réponse du Conseil du Trésor a été fournie au fonctionnaire et à M. Mason par l'intermédiaire de la conseillère en réinstallation du ministère. La réponse indiquait que la *Directive* s'applique dans les situations où un employé doit être réinstallé dans un nouveau lieu de travail, mais pas lorsqu'il déménage pour des raisons personnelles, ajoutant ce qui suit : [traduction] « Comme il

semble n'exister aucune nécessité du service exigeant le déménagement de la personne nommée à Halifax, votre ministère ne serait pas en mesure d'autoriser une réinstallation de Toronto à Halifax [...] ». La conseillère du Conseil du Trésor a rédigé la réponse.

[30] M. Mason a répondu le même jour en expliquant que le fonctionnaire était un inspecteur pleinement qualifié qui travaillerait à domicile, compte tenu des restrictions liées à la COVID-19. Il a dit que le fonctionnaire ne serait pas tenu d'être au bureau pour suivre une formation et que, lorsqu'il ne serait pas au bureau de Moncton, il serait assujéti à une entente de télétravail. Il a contesté l'affirmation de la conseillère du Conseil du Trésor selon laquelle le déménagement à Halifax était pour des raisons personnelles et qu'il n'existait [traduction] « aucune nécessité du service » pour la réinstallation à Halifax. Il a déclaré que le fonctionnaire [traduction] « [...] doit être réinstallé dans un endroit de son choix qui lui permette de se présenter à son lieu de travail, à Moncton, au Nouveau-Brunswick, selon les besoins de la direction ».

[31] Le fonctionnaire a témoigné qu'au cours de cette période, en préparation du déménagement, sa conjointe avait donné un avis de démission à son employeur (un conseil scolaire de l'Ontario) et qu'ils avaient retiré leurs enfants de l'école. Il a continué de discuter avec les conseillers en réinstallation de ce que pourraient être ses droits en vertu de la *Directive* pour le voyage vers l'Atlantique, pour un voyage de recherche de logements et pour le déménagement de ses biens. Il a également demandé à la conseillère à quelle distance il devrait résider de Moncton. Elle a communiqué avec le Conseil du Trésor, qui a dit qu'il devrait vivre dans une [traduction] « zone de déplacement quotidien raisonnable » de son lieu de travail.

[32] Le 6 octobre 2020, la conseillère en réinstallation a envoyé un courriel au fonctionnaire, indiquant que les seuls frais de réinstallation autorisés étaient pour un déménagement de Toronto à Moncton. Le courriel indiquait que son dossier de réinstallation sur le site Web du FSR serait annulé s'il effectuait un déménagement à Halifax et lui rappelait de ne pas entreprendre d'activités de réinstallation et de ne pas engager de dépenses avant que son dossier ne soit autorisé, car il se pourrait que ces dépenses ne soient pas remboursées.

[33] Toujours le 6 octobre 2020, le fonctionnaire a communiqué avec le président de son agent négociateur pour obtenir de l'aide au sujet de son intention de déménager à Halifax et lui a demandé de communiquer avec M. Mason.

[34] Après d'autres correspondances, le 13 octobre 2020, la conseillère en réinstallation a informé le fonctionnaire que la seule réinstallation qui serait autorisée serait de Toronto à Moncton et que, s'il souhaitait déménager à Halifax pour des raisons personnelles, il devrait le faire à ses propres frais.

[35] Dans sa réponse plus tard le même jour, le fonctionnaire a affirmé ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Les conditions que vous avez indiqué que je dois remplir pour obtenir une aide à la réinstallation conformément à la Directive sur la réinstallation sont intenables pour moi et ma famille. Je ne peux pas accepter votre offre d'aide à la réinstallation dans ces circonstances. Je n'ai d'autre choix que d'absorber personnellement les frais de déménagement dans l'intervalle et de déposer un grief pour obtenir un remboursement à une date ultérieure.

[...]

[36] Le fonctionnaire a envoyé une copie conforme de ce courriel à son agent négociateur.

[37] La conseillère en réinstallation a répondu plus tard le même jour, informant le fonctionnaire qu'elle annulait son dossier de réinstallation sur le site Web du FSR. Elle a également envoyé une copie conforme de ce courriel à son agent négociateur.

[38] À la question de savoir pourquoi il n'a pas déposé un grief immédiatement, le fonctionnaire a témoigné qu'il était en train de déménager à l'autre bout du pays au plus fort de la pandémie de COVID-19. Il devait se présenter au travail à compter du 19 octobre 2020. Il devait se rendre à Halifax, subir le processus de mise en quarantaine et chercher un logement. Il a témoigné qu'il espérait que M. Mason et M. Munro trouveraient une solution raisonnable à un niveau supérieur. Il a témoigné qu'il croyait qu'il devait présenter un ensemble organisé de reçus avant de déposer un grief.

[39] Comme je l'ai déjà mentionné, le fonctionnaire a regroupé ses reçus et présenté une demande de remboursement pour réinstallation le 12 mai 2021. Le même jour, une conseillère en réinstallation l'a informé que sa réinstallation ne pouvait pas être autorisée parce qu'elle n'était pas à Moncton. Elle lui a dit que s'il souhaitait présenter un grief, il devrait communiquer avec son représentant syndical local. Le 14 mai 2021, il a déposé le présent grief.

B. Analyse et motifs

[40] L'employeur a adopté la position selon laquelle le grief a été déposé en dehors des délais prescrits au paragraphe 15.1.6 du *Règlement* du CNM, qui fixe un délai de 25 jours pour déposer un grief et se lit comme suit :

15.1.6 Le fonctionnaire ou le groupe de fonctionnaires s'estimant lésé doit présenter le grief au premier palier de la procédure, de la façon prescrite au paragraphe 15.1.7, dans un délai de 25 jours ouvrables suivant la date à laquelle il est avisé oralement ou par écrit ou celle à laquelle il a connaissance du geste ou des circonstances donnant lieu au grief.

15.1.6 An aggrieved employee, or group of employees, shall submit the grievance to the first level of the procedure, in the manner prescribed in subsection 15.1.7, not later than the 25th working day after the date on which the employee is notified orally or in writing or on which the employee first becomes aware of the action or circumstance giving rise to the grievance.

[41] L'employeur a soutenu que, à maintes reprises entre le 1^{er} et le 13 octobre 2020, le fonctionnaire a été informé que seule une réinstallation dans la région de Moncton serait autorisée en vertu de la *Directive* et qu'un déménagement dans la région d'Halifax ne serait pas autorisé. Sa réponse du 13 octobre 2020 indiquait qu'il comprenait cette décision, parce qu'il a déclaré qu'il déposerait un grief à une date ultérieure. Il a envoyé une copie conforme de ce courriel à son agent négociateur. La conseillère en réinstallation a ensuite informé le fonctionnaire que le dossier de réinstallation sur le site Web du FSR serait fermé, et elle a envoyé une copie conforme de cette communication à l'agent négociateur du fonctionnaire.

[42] Malgré le fait d'avoir été clairement informé par écrit que son dossier de réinstallation serait fermé, le fonctionnaire et son agent négociateur ont choisi de ne pas déposer de grief au premier palier avant sept mois plus tard, soit le 14 mai 2021. L'employeur a fait valoir que le grief a été déposé en retard et que la Commission n'a pas compétence pour le trancher.

[43] Le fonctionnaire a soutenu que le grief a été déposé dans les délais. Compte tenu des points de vue divergents des conseillers en réinstallation et de la direction régionale au sujet de son déménagement, il était raisonnable pour lui de conclure que l'affaire n'avait pas été tranchée de façon concluante. Selon le paragraphe 2.13.1 de la *Directive*, la date limite pour recevoir un remboursement est d'un an. Le fonctionnaire a présenté sa demande dans ce délai et, dès que la demande a été rejetée, il a déposé le grief.

[44] Le fonctionnaire a soutenu qu'une décision de l'employeur doit être définitive pour déclencher les dates limites pour déposer un grief; voir *Chalmers c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2021 CRTESPF 63. Le fait que ses gestionnaires régionaux ont soutenu sa réinstallation et qu'ils étaient disposés à présenter des arguments en son nom l'a amené à conclure que la décision de l'employeur n'était pas claire et définitive avant le 12 mai 2021, date à laquelle la demande de remboursement de ses dépenses engagées a été refusée. Le fonctionnaire a donc fait valoir que le dépôt du grief le 14 mai 2021 a été fait dans les délais.

[45] Selon mon évaluation, le fonctionnaire a déposé son grief en dehors du délai de 25 jours énoncé dans le *Règlement* du CNM. J'ai calculé que ce délai de 25 jours ouvrables aurait pris fin le 18 novembre 2020; son grief a été déposé le 14 mai 2021.

[46] Je comprends que le fonctionnaire tentait simultanément de préparer son déménagement et d'apporter les multiples changements nécessaires dans sa vie, tout en essayant d'effectuer les étapes requises dans le processus de réinstallation. Toutefois, du 21 septembre au 13 octobre, il a participé à de multiples conversations et échanges de courriels avec les conseillers en réinstallation afin de savoir s'il pouvait demander le remboursement des frais de réinstallation pour un déménagement à Halifax. Les conseillers en réinstallation du ministère ont demandé des décisions au Secrétariat du Conseil du Trésor à maintes reprises et ont transmis leurs interprétations au fonctionnaire.

[47] Dans *Chalmers*, la fonctionnaire s'estimant lésée avait attendu de déposer un grief jusqu'à ce que son ministère reçoive une réponse définitive du Conseil du Trésor au sujet de sa situation. La Commission a conclu qu'il était raisonnable que la fonctionnaire s'estimant lésée ait attendu qu'elle reçoive cette réponse définitive avant

de déposer son grief et elle a jugé que le grief avait été déposé dans les délais prescrits pour ce motif; voir les paragraphes 30 et 31.

[48] Dans le présent cas, le fonctionnaire a reçu une réponse claire et définitive le 13 octobre 2020, non seulement que son déménagement à Halifax n'était pas considéré comme approuvé aux fins des frais en vertu de la *Directive*, mais également que son dossier de réinstallation du FSR était fermé. Il avait déjà été informé qu'il devait ouvrir un dossier auprès du FSR avant d'engager des dépenses. Il savait ou aurait dû savoir que ce dossier devait être ouvert pour présenter des demandes de remboursement des frais de réinstallation.

[49] La principale question dans le présent grief concerne la décision de l'employeur selon laquelle le déménagement du fonctionnaire à Halifax ne serait pas indemnisé en vertu de la *Directive*. Au 13 octobre 2020, il était clair qu'il s'agissait de la position des représentants ministériels de la réinstallation et de leurs homologues au Conseil du Trésor. Le fonctionnaire savait ou aurait dû savoir à cette date que la décision de l'employeur sur ce point était définitive. Selon le paragraphe 15.1.6 du *Règlement* du CNM, il disposait d'un délai de 25 jours ouvrables suivant cette date pour présenter un grief ou peut-être pour obtenir l'accord de l'employeur pour proroger le délai ou pour accepter officiellement de régler le différend par d'autres moyens. En attendant de déposer un grief jusqu'au 14 mai 2021, son grief était hors délai.

[50] Je reconnais que les communications de l'employeur avec le fonctionnaire au sujet de son droit de déposer un grief étaient quelque peu ambiguës. Lorsque, le 13 octobre 2020, il a dit à la conseillère en réinstallation qu'il déposerait un grief à une date ultérieure, elle ne l'a pas informé qu'il disposait d'un délai de 25 jours ouvrables pour le faire et ne lui a pas proposé qu'il communique avec son agent négociateur. Lorsque le fonctionnaire a présenté ses reçus de réinstallation le 12 mai 2021, la conseillère en réinstallation lui a répondu en lui disant que s'il souhaitait présenter un grief, il devrait communiquer avec le représentant de son agent négociateur.

[51] Les communications ambiguës de l'employeur au sujet du droit du fonctionnaire de déposer un grief ne modifient pas mon évaluation selon laquelle le grief était hors délai. Il s'agit en grande partie d'une décision factuelle, par opposition à une décision discrétionnaire, comme la demande de prorogation du délai. L'employeur n'a pas **mal informé** le fonctionnaire au sujet de ses droits. En fin de

compte, son agent négociateur aurait dû l'avoir informé de la date limite pour déposer un grief. Il a communiqué avec son agent négociateur pour obtenir de l'aide dès le 6 octobre 2020. Une copie conforme de l'échange de courriels du 13 octobre 2020 a été envoyée au président de l'agent négociateur. La question s'est alors cristallisée, et la position de l'employeur était claire et écrite : une réinstallation à Halifax ne serait pas indemnisée. L'APFC est peut-être un petit agent négociateur, mais il est néanmoins expérimenté et il participe à l'élaboration de directives et au traitement des griefs dans le cadre du processus du CNM. Il aurait dû informer le fonctionnaire que la date limite pour déposer un grief était dans les 25 jours ouvrables suivant le 13 octobre 2020, mais il ne l'a pas fait.

III. L'objection de l'employeur est valide

A. Résumé de la preuve

[52] En plus des éléments de preuve déjà résumés, je m'appuie sur les éléments de preuve supplémentaires suivants.

[53] Le 11 juin 2021, l'employeur a rejeté le grief au premier palier. Dans son refus écrit, il a adopté la position selon laquelle le grief était hors délai parce qu'il n'avait pas été déposé dans le délai de 25 jours énoncé dans le *Règlement* du CNM. Il a fait remarquer que le fonctionnaire avait été informé que son dossier de réinstallation serait fermé le 13 octobre 2020. La réponse a également examiné le bien-fondé du grief et l'a rejeté sur cette base également.

[54] Le 21 septembre 2021, l'employeur a rejeté le grief au deuxième palier. Cette réponse écrite a également rejeté le grief comme étant hors délai, pour les mêmes motifs que ceux exposés au premier palier. Toutefois, cette fois, l'employeur a cité expressément le paragraphe 15.1.6 du *Règlement* du CNM. Cette réponse portait également sur le bien-fondé du grief et le rejetait aussi pour ce motif.

[55] Le fonctionnaire a transmis le grief au dernier palier le 29 septembre 2021 et, le 18 octobre 2021, l'employeur a renvoyé le grief au CNM, accompagné de ses réponses au premier et au deuxième paliers.

[56] Le 7 janvier 2022, le CNM a demandé à l'agent négociateur du fonctionnaire de présenter des arguments écrits sur l'objection de l'employeur concernant le respect

des délais. Le 21 janvier 2022, l'APFC a communiqué sa position au CNM au moyen d'un mémoire de sept pages.

[57] Le 4 août 2022, le Comité exécutif du CNM a rendu sa décision sur le grief. Elle énonçait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Le Comité exécutif a examiné les arguments du ministère et de l'agent négociateur concernant le respect des délais et n'a pas pu parvenir à une entente sur la question du respect des délais. Par conséquent, le Comité est dans une impasse relativement à la question du respect des délais et a donc convenu qu'il n'était pas nécessaire de débattre la question concernant le bien-fondé du cas.

[...]

[58] Le 9 septembre 2022, le fonctionnaire a renvoyé le grief à l'arbitrage. Le 16 novembre 2022, la Commission a accusé réception du renvoi.

[59] Le 2 décembre 2022, un analyste de l'employeur a accusé réception du renvoi. Dans son courriel à la Commission, l'analyste a écrit ceci : [traduction] « Je tiens également à attirer l'attention de la Commission sur le fait qu'il y a une objection concernant le respect des délais mentionnée dans les documents ci-joints. » Quatre documents étaient joints au courriel : les réponses de l'employeur au premier et au deuxième paliers, l'invitation du CNM à l'APFC de présenter ses arguments sur l'objection concernant le respect des délais et la décision du Comité exécutif du CNM du 4 août 2022.

B. Analyse et motifs

[60] Le fonctionnaire a soutenu que l'employeur ne pouvait pas soulever son objection concernant le respect des délais parce qu'il ne l'avait pas présentée conformément à l'article 95 du *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (DORS/2005-79; le « *Règlement* »), qui se lit comme suit :

Délai pour soulever une objection

95 (1) *Toute partie peut, au plus tard trente jours après avoir reçu copie de l'avis de renvoi du grief à l'arbitrage :*

Deadline for raising objections

95 (1) *A party may, no later than 30 days after being provided with a copy of the notice of the reference to adjudication,*

a) soulever une objection au motif que le délai prévu par la présente partie ou par une convention collective pour la présentation d'un grief à un palier de la procédure applicable au grief n'a pas été respecté;

(a) raise an objection on the grounds that the time limit prescribed in this Part or provided for in a collective agreement for the presentation of a grievance at a level of the grievance process has not been met; or

b) soulever une objection au motif que le délai prévu par la présente partie ou par une convention collective pour le renvoi du grief à l'arbitrage n'a pas été respecté.

(b) raise an objection on the grounds that the time limit prescribed in this Part or provided for in a collective agreement for the reference to adjudication has not been met.

Circonstance où une objection ne peut être soulevée

Objection may not be raised

(2) L'objection visée à l'alinéa (1)a ne peut être soulevée que si le grief a été rejeté au palier pour lequel le délai n'a pas été respecté et à tout palier subséquent de la procédure applicable au grief en raison de ce non-respect.

(2) The objection referred to in paragraph (1)(a) may be raised only if the grievance was rejected at the level at which the time limit was not met and at all subsequent levels of the grievance process for that reason.

Objection soulevée

Objection raised

(3) La partie qui soulève une objection en vertu du paragraphe (1) fournit par écrit à la Commission une explication de celle-ci.

(3) If the party raises an objection referred to in subsection (1), it must provide a statement in writing giving details regarding its objection to the Board.

[61] Le fonctionnaire a fait valoir que le courriel de l'employeur du 2 décembre 2022 ne satisfaisait pas aux exigences énoncées au paragraphe 95(3) du *Règlement*. Il a soutenu que même si l'employeur avait joint des documents indiquant qu'il avait formulé des objections semblables tout au long de la procédure de règlement des griefs, il n'avait fourni aucune explication écrite des motifs de son objection à la Commission.

[62] Le fonctionnaire a fait valoir que la Commission ne peut statuer sur une objection à la compétence concernant le respect des délais que si la partie qui présente l'objection a satisfait aux exigences énoncées à l'article 95. Le libellé de l'article 95 est obligatoire et non discrétionnaire, et la Commission a l'obligation positive de s'assurer que les exigences sont respectées; voir *McWilliams c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2007 CRTFP 58, au par. 16; *Cawley c. Conseil du Trésor*

(ministère des Pêches et des Océans), 2013 CRTFP 135, au par. 48; *Administrateur général (Agence de la santé publique du Canada) c. Sharaf*, 2009 CRTFP 115, au par. 21.

[63] L'employeur n'a pas fourni une explication de son non-respect des exigences de l'article 95 ni demandé une prorogation du délai pour formuler une objection. Le fonctionnaire a soutenu que la Commission devrait donc conclure que l'employeur avait renoncé à son droit de soulever une objection concernant le respect des délais.

[64] L'employeur a fait valoir que son courriel à la Commission satisfaisait aux exigences de l'article 95 du *Règlement*. Quatre documents étaient joints au courriel indiquant qu'une objection concernant le respect des délais était soulevée : les réponses au grief au premier et au deuxième paliers, la lettre du CNM à l'agent négociateur du fonctionnaire demandant ses arguments sur l'objection concernant le respect des délais, et la réponse au grief au dernier palier du Comité exécutif du CNM.

[65] Même si je suis d'avis que l'objection de l'employeur concernant la compétence de la Commission aurait pu fournir une explication plus complète de son objection, je ne crois pas qu'elle n'ait pas satisfait aux exigences de l'article 95 du *Règlement*. L'objection a été présentée par écrit. Elle faisait référence aux documents joints. Le rejet du grief au premier palier indiquait clairement que l'employeur l'avait fait, car le grief était en retard lorsqu'il a été déposé pour la première fois parce que le dépôt a été fait en dehors des limites établies dans le *Règlement* du CNM. Ce rejet a été répété à l'aide de termes encore plus précis au deuxième palier.

[66] La jurisprudence citée par le fonctionnaire ne l'aide pas. Dans *McWilliams*, l'employeur n'avait présenté aucune objection au grief comme étant hors délai à chaque palier, comme l'exige le paragraphe 95(2). Dans *Cawley*, l'employeur n'avait présenté aucune objection au grief comme étant hors délai à chaque palier et n'avait pas communiqué son objection à la Commission dans le délai de 30 jours, comme l'exige le paragraphe 95(1). Dans *Sharaf*, la Commission a refusé d'accorder la demande de l'employeur de proroger le délai prévu à l'article 95 parce que l'employeur n'avait pas fourni une raison claire, logique et convaincante expliquant pourquoi il ne l'avait pas respecté. Aucun de ces cas ne m'aide à déterminer si l'explication de l'employeur ne respectait pas l'exigence du paragraphe 95(3) selon laquelle l'employeur « [...] fournit par écrit à la Commission une explication de celle-ci ».

[67] J'estime que le paragraphe 95(3) du *Règlement* a pour objet que la Commission et l'autre partie à un grief puissent connaître dès le début les motifs d'une objection concernant le respect des délais et y répondre en conséquence.

[68] Une lecture rapide des pièces jointes au courriel de l'employeur du 2 décembre 2022 m'a clairement expliqué les raisons de son objection. L'objection a été présentée parce que l'employeur a dit au fonctionnaire qu'il avait été informé que sa réinstallation ne serait pas autorisée le 13 octobre 2020, et que le grief avait été déposé bien après le délai de 25 jours fixé dans le *Règlement* du CNM. L'objection a été présentée à chacun des paliers. J'ai compris clairement la raison pour laquelle l'employeur a présenté son objection concernant le respect des délais.

[69] En ce qui concerne l'objet de s'assurer que le fonctionnaire et son agent négociateur ont bien compris la raison pour laquelle l'objection a été présentée, les éléments de preuve démontrent qu'ils l'ont fait, bien avant que le renvoi à l'arbitrage n'ait été fait. Le CNM a invité le fonctionnaire à lui présenter des arguments sur la question du respect des délais. Les arguments de l'agent négociateur au CNM de janvier 2022 ont été déposés en preuve. Ils étaient longs et fournissaient le raisonnement du fonctionnaire pour le dépôt du grief le 14 mai 2021.

[70] À la suite de la présentation de ces arguments, le Comité exécutif du CNM a rendu une décision indiquant qu'il était arrivé à une impasse. Non seulement le fonctionnaire et son agent négociateur étaient bien au courant des questions en jeu, mais ils ont potentiellement également obtenu, en partie, gain de cause concernant leurs arguments, car le Comité exécutif du CNM est arrivé à une impasse sur la question du respect des délais du grief.

[71] En résumé, je conclus que l'employeur n'a pas renoncé à son droit de formuler une objection concernant le respect des délais en vertu de l'article 95 du *Règlement*.

IV. Il y a lieu, par souci d'équité, d'accorder une prorogation du délai pour déposer le grief

[72] Le fonctionnaire a soutenu que, dans le cas où la Commission conclut que le grief était hors délai et que l'objection de l'employeur à la Commission est fondée, elle devrait lui accorder une prorogation du délai pour déposer son grief.

[73] La capacité de la Commission de proroger le délai est énoncée à l'article 61 du Règlement, qui se lit comme suit :

61 Malgré les autres dispositions de la présente partie, tout délai, prévu par celle-ci ou par une procédure de grief énoncée dans une convention collective, pour l'accomplissement d'un acte, la présentation d'un grief à un palier de la procédure applicable aux griefs, le renvoi d'un grief à l'arbitrage ou la remise ou le dépôt d'un avis, d'une réponse ou d'un document peut être prorogé avant ou après son expiration :

a) soit par une entente entre les parties;

b) soit par la Commission ou l'arbitre de grief, selon le cas, à la demande d'une partie, par souci d'équité.

61 Despite anything in this Part, the time prescribed by this Part or provided for in a grievance procedure contained in a collective agreement for the doing of any act, the presentation of a grievance at any level of the grievance process, the referral of a grievance to adjudication or the providing or filing of any notice, reply or document may be extended, either before or after the expiry of that time,

(a) by agreement between the parties; or

(b) in the interest of fairness, on the application of a party, by the Board or an adjudicator, as the case may be.

[74] L'employeur a soutenu qu'il ne serait pas dans l'intérêt de l'équité que la Commission proroge le délai pour déposer le grief du fonctionnaire.

[75] Les parties ont convenu que la Commission devrait évaluer cette question à l'aide des cinq critères énoncés dans *Schenkman c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)*, 2004 CRTFP 1, au par. 75. Les critères énoncés dans *Schenkman* sont souples, et la principale préoccupation est celle de l'équité.

[76] Récemment, la Commission a reformulé les critères énoncés dans *Schenkman* en tant que questions dans *Van de Ven c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2023 CRTESPF 60, au par. 75, comme suit :

[75] [...]

Afin de déterminer s'il est dans l'intérêt de l'équité d'accorder une demande de prorogation du délai dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, la Commission tiendra compte des questions suivantes :

1) Existe-t-il des raisons claires, logiques et convaincantes pour expliquer le retard?

2) *Quelle était la durée du retard et à quelle étape de la procédure de règlement des griefs a-t-il eu lieu?*

3) *Le fonctionnaire s'estimant lésé a-t-il fait preuve de diligence raisonnable?*

4) *Qui subirait le pire préjudice, l'employeur si la prorogation est accordée ou l'employé si elle n'est pas accordée?*

5) *La prorogation ne servirait-elle à rien parce que le grief n'a aucune chance de succès ou est futile ou vexatoire?*

[77] Je conclus qu'il est possible de répondre à ces questions sur la base des éléments de preuve déjà résumés, que je ne répéterai pas. Sous chaque question, j'analyserai les arguments des parties, après quoi je donnerai mon évaluation.

A. Existe-t-il des raisons claires, logiques et convaincantes pour expliquer le retard?

[78] Le fonctionnaire a soutenu qu'il avait reçu des renseignements contradictoires de l'employeur. M. Munro et d'autres gestionnaires avaient l'intention continue de soutenir la réinstallation. M. Munro a témoigné que la direction avait compris qu'un déménagement approuvé dans la région d'Halifax était une condition afin qu'il accepte le poste et que la réinstallation était prévue et inscrite dans le budget. Les conseillers en réinstallation ont fourni une interprétation différente, car ils n'ont pas examiné au-delà de la lettre d'offre ni tenu compte des commentaires du fonctionnaire et de M. Mason quant à la nature du travail que le fonctionnaire effectuerait. Les conseillers en réinstallation ont dit continuellement que la réponse du Conseil du Trésor était finale, mais ils se sont engagés à chaque fois à retourner au Conseil du Trésor pour obtenir des éclaircissements supplémentaires. Le fonctionnaire a fait valoir que les réponses contradictoires constituent une raison claire, logique et convaincante pour expliquer le retard.

[79] Le fonctionnaire a soutenu, concernant le deuxième critère (la durée du retard), mais également pertinent aux raisons du retard, qu'il lui a fallu plusieurs mois après son déménagement en Nouvelle-Écosse pour achever son déménagement et mettre au point ses frais. Pendant cette période, il a subi une chirurgie urgente et a été confronté à de graves problèmes de santé subis par un membre proche de sa famille.

[80] L'employeur a fait valoir qu'il n'existait aucune raison claire, logique ou convaincante pour expliquer le retard et qu'en l'absence d'une telle raison, les quatre autres critères n'ont guère de pertinence; voir, parmi plusieurs cas cités, *Brassard c.*

Conseil du Trésor (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux), 2013 CRTFP 102, au par. 26.

[81] Il a soutenu que la position de l'employeur quant à la réinstallation proposée était claire et cohérente, et non contradictoire. Les gestionnaires d'embauche ont dit au fonctionnaire qu'il devrait communiquer avec l'équipe de réinstallation pour déterminer son admissibilité à la réinstallation, et ils n'ont jamais promis que sa réinstallation serait couverte. Il a fait valoir qu'aucune entente de participer à des discussions informelles sur le règlement ou de suspendre les délais n'avait été conclue et, qu'en l'absence d'une telle entente, l'espoir du fonctionnaire de parvenir à un règlement informel ne le dispensait pas de son obligation de respecter les délais de la procédure officielle de règlement des griefs; voir, par exemple, *Popov c. Agence spatiale canadienne*, 2018 CRTESPF 49, au par. 67. Même si des discussions continues étaient en cours, la Commission ne les a pas acceptées comme une raison convaincante pour expliquer le retard; voir *Osborne c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2024 CRTESPF 5, au par. 49, et *Tuplin c. Agence du revenu du Canada*, 2021 CRTESPF 29, au par. 56.

[82] L'employeur a soutenu que même l'état de santé d'un fonctionnaire s'estimant lésé, en l'absence d'incapacité, ne l'empêche pas de comprendre le délai pour déposer un grief; voir *Grouchy c. Administrateur général (ministère des Pêches et des Océans)*, 2009 CRTFP 92, au par. 48, et *Popov*, au par. 64.

[83] Deux raisons données par le fonctionnaire, examinées individuellement, ne constituent pas en soi une raison claire, logique et convaincante pour expliquer le retard. Je n'estime pas que l'espoir du fonctionnaire que son gestionnaire direct réglerait d'une façon quelconque la situation, constitue, en soi, une raison particulièrement claire, logique et convaincante pour expliquer le dépôt tardif d'un grief. Je suis d'accord avec l'employeur pour dire qu'à lui seul, un espoir d'un règlement informel ne constitue pas une raison claire, logique et convaincante pour expliquer un retard (selon *Popov* et *Osborne*). Je conviens également que, dans *Grouchy* et *Popov*, la Commission n'a accepté ni la maladie d'un fonctionnaire s'estimant lésé ni celle d'un membre de sa famille en tant que raison claire, logique et convaincante pour expliquer le retard.

[84] Le fonctionnaire a mieux expliqué les raisons pour lesquelles il n'a pas déposé un grief avant le 14 mai 2021 dans les arguments que l'APFC a présentés au CNM. Il a clairement indiqué qu'il croyait devoir déterminer la totalité de ses frais avant de déposer un grief. De plus, il a fait remarquer qu'il ne voulait pas alourdir sa relation avec ses nouveaux gestionnaires en déposant un grief et qu'il craignait que le dépôt d'un grief mette fin à leurs efforts visant à régler la situation. En plus du déménagement, ses arguments ont indiqué qu'il avait subi des problèmes de santé soudains, tout comme certains membres de sa famille, et que ses parents vieillissaient. Plusieurs de ces éléments ont également été indiqués dans son témoignage à l'audience.

[85] À mon avis, la raison la plus claire, logique et convaincante pour expliquer le dépôt tardif du grief a été soulevée dans le témoignage du fonctionnaire. Il a témoigné qu'il croyait qu'il devait présenter un ensemble organisé de reçus avant de déposer un grief. Ce témoignage était conforme au contenu de son courriel adressé à la conseillère en réinstallation du ministère le 13 octobre 2020, dans lequel il a déclaré ce qui suit : [traduction] « Je n'ai d'autre choix que d'absorber personnellement les frais de déménagement dans l'intervalle et de déposer un grief pour remboursement à une date ultérieure. »

[86] Je conclus que le fonctionnaire s'était trompé en pensant qu'il devait attendre d'avoir tous ses reçus avant de déposer un grief. Comme je l'ai déjà constaté, le 13 octobre 2020, il avait été clairement informé que sa réinstallation à Halifax ne serait pas soutenue par son employeur, et il savait ou aurait dû savoir à ce moment-là qu'il devait avoir un compte actif ouvert auprès du FSR pour présenter une demande. Comme je l'ai déjà conclu, un grief déposé dans les 25 jours ouvrables suivant cette date aurait été déposé dans les délais prescrits.

[87] De plus, l'erreur du fonctionnaire quant à ce qui était nécessaire pour déposer un grief est survenue lorsqu'il déménageait à l'autre bout du pays au plus fort des restrictions liées à la COVID-19. Lui et sa famille se sont rendus en voiture de l'Ontario à Halifax entre le 22 et le 24 octobre 2020. À son arrivée, il a dû se mettre en quarantaine en raison des restrictions interprovinciales liées à la COVID-19. Il a dû chercher et amorcer le processus d'achat d'une nouvelle maison. Lui et sa famille ont dû commencer à s'installer dans une nouvelle communauté. Il devait commencer un nouvel emploi. Tout cela s'est produit entre le 13 octobre et le 18 novembre 2020, date

à laquelle il aurait dû déposer un grief. Selon les éléments de preuve, pendant cette période, ni l'APFC ni l'employeur n'a informé le fonctionnaire que sa croyance selon laquelle il devait regrouper ses reçus avant de déposer un grief était erronée.

[88] Selon mon évaluation, il s'agit de l'incidence cumulative de tous ces faits (la complexité et le rythme du déménagement, l'espoir du fonctionnaire que ses nouveaux gestionnaires pourraient régler la situation et les problèmes de santé de la famille) que la croyance erronée du fonctionnaire qu'il devrait attendre que tous ses reçus soient en ordre avant de déposer un grief, qui équivaut à une raison claire, logique et convaincante pour expliquer son dépôt tardif. Je ferai remarquer que le fonctionnaire s'est fondé sur un raisonnement semblable lorsqu'il a fait valoir que son grief avait été déposé dans les délais prescrits; cependant, je crois que ce raisonnement étaye plus adéquatement une demande de prorogation du délai qu'une conclusion de respect des délais. Comme je l'ai déjà mentionné, la détermination du respect des délais est en grande partie factuelle, alors que ce qui constitue une raison claire, logique et convaincante pour expliquer le retard dépend des circonstances et devrait être éclairé par la notion d'équité.

[89] Il convient également de noter que l'employeur n'avait aucune raison d'être surpris lorsque le fonctionnaire a finalement déposé son grief le 14 mai 2021; le 13 octobre 2020, il l'a clairement informé qu'il avait l'intention d'en déposer un.

[90] Dans l'ensemble, je conclus que le fonctionnaire a satisfait au premier des critères énoncés dans *Schenkman*.

B. Quelle était la durée du retard et à quelle étape de la procédure de règlement des griefs a-t-il eu lieu?

[91] Je calcule la durée du retard du dépôt du grief comme étant d'environ six mois (du 18 novembre 2020 au 14 mai 2021). Le retard était au moment du dépôt initial du grief, qui est sans doute un moment plus préjudiciable du point de vue de l'employeur que, par exemple, un retard dans la transmission d'un grief d'un palier à l'autre; voir *Van de Ven*, au par. 80.

[92] Le fonctionnaire a soutenu que le retard n'était pas déraisonnable compte tenu du déménagement et des problèmes de santé que lui et sa famille ont éprouvés.

[93] L'employeur a fait valoir que le retard dans le dépôt du grief était important. Il a fait remarquer qu'après avoir été informé le 13 octobre 2020 que son dossier de réinstallation était fermé, il a fallu sept mois pour le fonctionnaire avant de déposer son grief. Il a soutenu que les représentants de l'employeur et les agents négociateurs du CNM ont convenu de fixer un délai de 25 jours pour déposer des griefs concernant les directives du CNM. La prorogation de sept mois du délai minerait le principe selon lequel les différends en matière de relations de travail devraient être réglés en temps opportun; voir *Grouchy*, au par. 46.

[94] Je n'estime pas qu'un retard de six mois est excessif. De très longs retards dans le dépôt d'un grief ne sont pas propices à des relations de travail efficaces, surtout si le retard signifie que l'une ou l'autre des parties est prise par surprise, bien après que les événements ont été passés dans les annales du temps. Ce n'est pas le cas ici. Le 13 octobre 2020, le fonctionnaire a indiqué clairement dans son courriel à l'intention des conseillers en réinstallation qu'il avait l'intention de déposer un grief. Ses gestionnaires locaux savaient qu'il continuait de demander leur participation, et l'APFC cherchait à les inciter à trouver une solution.

C. Le fonctionnaire a-t-il fait preuve de diligence raisonnable?

[95] Le fonctionnaire a fait valoir qu'il avait continué de faire preuve de diligence dans la poursuite de la question auprès de la direction régionale et qu'il savait que M. Mason continuait de défendre ses intérêts bien après avoir commencé à occuper le nouveau poste.

[96] L'employeur a soutenu que le fonctionnaire savait qu'il était membre de l'APFC et qu'il avait commencé à inciter sa participation au début d'octobre. Il aurait pu communiquer avec lui pour discuter du dépôt d'un grief. Il est chargé de s'enquérir et de se renseigner sur les règles régissant la procédure de règlement des griefs; voir *Grouchy*, au par. 51.

[97] L'employeur a soutenu que le délai d'un an prévu au paragraphe 2.13.1 de la *Directive* pour présenter des reçus ne s'appliquait pas au fonctionnaire parce que la date limite est « [...] à compter de la date d'inscription chez le FSR ». Il a indiqué que le fonctionnaire n'a jamais terminé son inscription chez le FSR parce qu'il ne déménageait pas à Moncton.

[98] Comme je l'ai déjà conclu, le fonctionnaire croyait à tort que le moment approprié pour déposer un grief était celui où il avait recueilli tous ses reçus de réinstallation et avait présenté une demande de remboursement à l'employeur. Toutefois, dans le cadre de cette erreur, je conclus qu'il a agi avec diligence. Il a regroupé ses reçus. Il les a soumis dans un délai de sept mois à compter de la date à laquelle il a commencé à occuper son nouveau poste. Lorsque la conseillère en réinstallation a rejeté sa demande, le 12 mai 2021, il n'a fallu que deux jours pour que le fonctionnaire dépose le grief qu'il avait déjà prévenu qu'il présenterait le 13 octobre 2020.

D. Qui subirait le pire préjudice, l'employeur si la prorogation est accordée ou l'employé si elle n'est pas accordée?

[99] Le fonctionnaire a soutenu que l'employeur ne subit aucun préjudice si la présente affaire procède. Il savait qu'il contestait son refus de lui fournir une aide à la réinstallation à Halifax et qu'il avait l'intention de présenter ses demandes de remboursement de frais et de déposer un grief à une date ultérieure. La réinstallation avait été prévue et inscrite au budget. D'autre part, le fonctionnaire a engagé des dépenses importantes pour déplacer sa famille et ses effets de l'Ontario à la Nouvelle-Écosse. Il a fait valoir que l'injustice qu'il subirait si le grief n'était pas entendu l'emporte de loin sur tout préjudice possible que subirait l'employeur.

[100] L'employeur a soutenu qu'une prorogation lui causerait un préjudice parce qu'il y a de bonnes raisons en matière de relations de travail qui justifient l'imposition de délais, comme l'a déclaré la Commission dans *Mark c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2007 CRTFP 34, au par. 24, comme suit :

24 En outre, il y a de bonnes raisons, du point de vue des relations de travail, pour imposer des délais. Premièrement, les procédures de règlement des griefs et d'arbitrage se veulent un mode définitif et exécutoire de résolution des conflits qui se posent pendant la durée de la convention collective. Deuxièmement, les délais contribuent à la stabilité des relations de travail en assurant une conclusion aux décisions opérationnelles de l'employeur, ce qui a pour conséquence de permettre d'éviter, pour l'agent négociateur ou l'employeur, une exposition constante ou à long terme à des incidents en milieu de travail.

[101] Je ne suis pas convaincu que l'employeur subirait un préjudice si une prorogation du délai était accordée pour déposer le grief du fonctionnaire. S'il avait

déposé le grief avant le 18 novembre 2020, la seule question dont la Commission serait saisie consisterait à savoir s'il devrait être autorisé à recevoir des frais de réinstallation en vertu de la *Directive*. Si une prorogation jusqu'au 14 mai 2021 lui est accordée pour déposer son grief, la question ultime dont est saisie la Commission est la même que si le grief avait été déposé dans les délais prescrits.

[102] La décision de la Commission dans *Mark* me semble plus logique dans le contexte d'un grief dans lequel l'exposition potentielle de l'employeur aux coûts augmente en raison du retard dans le dépôt d'un grief, par exemple lorsqu'un employé licencié attend un an avant de déposer un grief, mais demande la réintégration ou l'indemnisation en remplacement de celui-ci rétroactivement à la date du licenciement. Dans une telle situation, l'employeur pourrait subir un préjudice par la prorogation du délai pour déposer un grief, car si le grief était accueilli, son exposition aurait pu augmenter.

[103] Ce n'est pas le cas ici. Les frais de réinstallation du fonctionnaire n'ont pas augmenté en raison du retard dans le dépôt du grief et n'augmenteront pas en raison de la prorogation du délai.

E. La prorogation ne servirait-elle à rien parce que le grief n'a aucune chance de succès ou est futile ou vexatoire?

[104] Dans *Schenkman*, le cinquième critère est énoncé comme « [...] les chances de succès du grief ». Dans *Van de Ven*, j'ai examiné plusieurs décisions dans lesquelles la Commission a conclu que le cinquième critère était difficile à appliquer. Par conséquent, j'ai conclu qu'il était plus approprié de reformuler le cinquième critère en tant que la question de savoir si la prorogation ne servirait à rien parce que le grief n'a aucune chance de succès ou est futile ou vexatoire; voir le paragraphe 74.

[105] Dans le présent cas, selon l'argument de l'employeur, la *Directive* ne s'applique pas à un déménagement non autorisé. Cet argument est au cœur du bien-fondé du cas. Il n'y a aucune raison de rejeter la demande du fonctionnaire de proroger le délai parce qu'il n'y a aucune chance de succès et j'estime que l'affaire n'est ni futile ni vexatoire.

F. Conclusion

[106] Selon le principe primordial prévu à l'article 61 du *Règlement*, la Commission peut proroger les délais pour déposer un grief « par souci d'équité ». Les critères énoncés dans *Schenkman*, modifiés légèrement dans *Van de Ven*, aident la Commission

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*

à déterminer s'il est équitable, en considérant chaque cas comme un cas d'espèce, de proroger un délai.

[107] Dans l'ensemble, dans le présent cas, j'estime que le fonctionnaire a satisfait aux critères établis dans *Schenkman*. En vertu des pouvoirs conférés par l'article 61 du *Règlement*, je lui accorde une prorogation du délai jusqu'au 14 mai 2021 pour déposer son grief.

V. Le fonctionnaire aurait dû être autorisé à effectuer une réinstallation en vertu de la *Directive*

[108] J'examine maintenant le bien-fondé du grief. Je commencerai par un résumé des éléments de preuve **supplémentaires** pertinents au bien-fondé, qui devraient être lus conjointement avec les résumés déjà fournis. Je résumerai ensuite les arguments de chaque partie, après quoi je donnerai mes motifs de décision.

A. Résumé des éléments de preuve supplémentaires

[109] Le fonctionnaire a témoigné que, dès qu'il a pris connaissance du poste vacant potentiel dans l'Atlantique, il a été honnête en disant qu'il souhaitait occuper le poste s'il pouvait l'exécuter depuis Halifax. Il a dit qu'il en avait informé le chef d'équipe avec qui il avait discuté de la possibilité, M. MacDonald. Il a témoigné qu'il avait également discuté de la possibilité d'emploi avec M. Munro, lui avait demandé comment le processus d'embauche fonctionnerait et lui avait fait savoir qu'il cherchait un poste qui lui permettrait de vivre à Halifax. Il a témoigné qu'il avait fait savoir à M. Munro qu'il avait des parents âgés qui vivaient à Halifax et d'autres raisons familiales pour y vivre. Il a témoigné qu'il n'y avait jamais eu de question sur l'endroit où il vivrait. Il a témoigné qu'il avait compris qu'il pourrait représenter le ministère et de faire son travail depuis Halifax. Il a témoigné que M. Munro avait dit qu'il n'y aurait aucun problème avec le fait qu'il travaille depuis Halifax, pourvu qu'il puisse se présenter en personne à Moncton à ses propres frais, au besoin.

[110] Le fonctionnaire a témoigné qu'il avait compris, d'après ses conversations avec les gestionnaires participant à son embauche, qu'il aurait droit à une aide à la réinstallation en vertu de la *Directive*, y compris un congé payé, le transport de ses effets, la vente de sa propriété en Ontario et l'achat d'une nouvelle maison à Halifax. Il a témoigné qu'il avait compris que la lettre d'offre confirmait que ses frais de réinstallation avaient été approuvés par M. Mason.

[111] Le fonctionnaire a témoigné qu'après avoir demandé l'aide de M. Munro et de M. Mason pour régler le problème concernant les conseillers en réinstallation, il estimait qu'ils étaient empêchés de lui donner quelque chose qu'ils avaient accepté de lui donner.

[112] Le fonctionnaire a témoigné que sa zone géographique d'autorité comprend toutes les provinces de l'Atlantique. Dans son travail, il exerce un certain nombre de fonctions. Il inspecte et certifie les compagnies et les installations d'aviation. Il supervise la formation des pilotes, y compris parfois les [traduction] « examens des testeurs ». Il effectue des inspections en vol avec des pilotes – réguliers ou réactifs – assis dans le poste de pilotage, en s'assurant que les règlements et les procédures sont respectés. Il a témoigné qu'il est l'une des principales personnes qui effectuent ce travail dans l'Atlantique.

[113] Il a témoigné qu'en général, il commence à exercer ses fonctions à domicile. Il se rend directement de son domicile à un lieu de travail dans la communauté, même s'il se déplace parfois en utilisant une voiture du gouvernement fédéral qui est empruntée de la section du ministère à Dartmouth, en Nouvelle-Écosse. Il a témoigné qu'il y avait trois autres inspecteurs de l'aviation civile qui travaillaient également à Halifax et qui étaient associés à la section de Dartmouth, mais que l'un d'eux a récemment pris sa retraite.

[114] Il a témoigné que son déplacement ne commence pas à Moncton; il commence de son domicile ou de la section de Dartmouth du ministère.

[115] Le fonctionnaire a déclaré qu'il avait toujours relevé de l'un des deux chefs de l'équipe de l'aviation civile qui sont basés à Moncton et qu'il en était de même des autres inspecteurs qui travaillent à Dartmouth.

[116] Le fonctionnaire a témoigné que, lorsqu'il a assumé, à l'origine, le poste dans l'Atlantique, il n'avait conclu aucune entente officielle de télétravail. À l'époque, aucun bureau n'était ouvert et les frontières interprovinciales étaient fermées. Il a dit qu'il n'était pas autorisé à voyager du tout et qu'il n'était pas nécessaire de conclure une entente de télétravail. Il a témoigné qu'il avait maintenant conclu une entente de télétravail, mais il ne se rappelait pas quand elle avait été conclue.

[117] Je fais remarquer qu'aucune des parties ne m'a présenté un document d'entente de télétravail; toutefois, dans la réponse au deuxième palier de l'employeur au grief daté du 21 septembre 2021, il a indiqué qu'une entente de télétravail valide était en vigueur à ce moment-là.

[118] Le fonctionnaire a témoigné qu'en vertu du mandat actuel des employés fédéraux de travailler depuis le bureau deux jours par semaine, il relève du bureau du ministère à Dartmouth.

[119] Le fonctionnaire a témoigné qu'au cours des trois ans et demi qui ont suivi son déménagement à Halifax, il n'a jamais été tenu de se présenter directement au bureau de Moncton. Il ne s'est jamais rendu à ce bureau.

[120] M. Munro a témoigné qu'il a appris par l'intermédiaire de M. MacDonald que le fonctionnaire souhaitait occuper le poste vacant dans l'Atlantique. Il a dit que le ministère avait besoin d'inspecteurs en vol qualifiés. Il souhaitait embaucher le fonctionnaire parce qu'il voulait qu'un inspecteur entièrement formé fasse partie du personnel dans la région. Il a dit qu'il avait compris, soit directement, soit par l'intermédiaire de M. MacDonald, que le fonctionnaire souhaitait vivre à Halifax. Il a témoigné qu'il souscrivait à ce plan et qu'il prévoyait que le fonctionnaire y déménage. Il a témoigné que, selon l'entente, le fonctionnaire travaillerait à distance pour le bureau de Moncton.

[121] M. Munro a témoigné que le ministère avait auparavant des inspecteurs qui travaillaient à l'aéroport d'Halifax, mais qu'il avait fermé cet endroit. Au moment de l'embauche du fonctionnaire, il procédait à la centralisation de ses activités à Moncton. Il a témoigné que le bureau de Dartmouth qui restait mettait l'accent sur l'inspection maritime dans le cadre du mandat du ministère. Le ministère n'avait pas l'intention de maintenir Dartmouth comme endroit dont relevaient les inspecteurs, même si un certain nombre d'inspecteurs continuaient à y travailler. Il a témoigné qu'il avait prévu de ne procéder qu'à des essais liés à l'aviation depuis l'endroit de Dartmouth.

[122] Il a témoigné que, néanmoins, il avait l'intention que le fonctionnaire vive à Halifax et qu'il y exécuterait son travail.

[123] M. Munro a également témoigné que, si le fonctionnaire avait déménagé à Moncton, la grande partie de son voyage au travail aurait été par l'intermédiaire de

Toronto, de Montréal ou d'Halifax. Il a dit que peu d'intervenants du ministère sont basés à Moncton. Sur le plan opérationnel, il ne lui importait peu que le fonctionnaire se trouve à Halifax. En fait, il a témoigné qu'il s'attendait à économiser de l'argent sur les déplacements liés au travail en ayant le fonctionnaire à Halifax.

[124] M. Munro a été interrogé quant à savoir pourquoi la lettre d'offre précisait Moncton en tant qu'endroit du poste offert au fonctionnaire. Il a témoigné que c'était parce que le ministère essayait de réunir tout le monde sous un même toit, à des fins hiérarchiques. Il a dit qu'il avait dit au fonctionnaire qu'il serait libre de vivre à Halifax et que s'il devait se rendre à Moncton, il devrait payer lui-même le déplacement.

[125] À la question de savoir quelles discussions il avait eues avec le fonctionnaire au sujet de l'aide à la réinstallation, M. Munro a témoigné que son intention était de muter le fonctionnaire à Halifax et de payer ses frais de réinstallation. Cela dit, il a affirmé que les décisions concernant la décision sur l'admissibilité du fonctionnaire relevaient de l'équipe de réinstallation. Il a témoigné qu'au début de sa carrière, on lui avait conseillé que quiconque promet en aviation ment. Il a témoigné que, par conséquent, il n'avait discuté que de son intention et qu'en fin de compte, il ne s'agissait pas de sa décision.

[126] M. Munro a été interrogé sur la question de savoir pourquoi la direction n'avait pas modifié la lettre d'offre pour préciser le lieu du poste après s'être rendu compte que le déménagement à Halifax n'était pas soutenu par les conseillers en réinstallation. Il a dit que parfois, une lettre d'offre doit être modifiée aux fins des dates de début ou si des problèmes surviennent lors des contrôles de la sécurité. Il a dit qu'il serait inhabituel de modifier une lettre d'offre afin de modifier le lieu d'un poste, mais il ne savait pas que cette option était proposée ou envisagée.

[127] En contre-interrogatoire, à la question de savoir s'il comprenait que le fonctionnaire devait vivre à Halifax comme condition d'emploi, M. Munro a répondu : [traduction] « Absolument ».

[128] M. Munro a témoigné que les frais de réinstallation étaient inscrits dans son budget et qu'il n'avait aucune raison de croire que le plan ne serait pas suivi, mais que le bureau de réinstallation prend les décisions. Il a témoigné que M. Mason gérait les discussions avec le bureau de réinstallation après qu'il avait informé le fonctionnaire que sa réinstallation à Halifax ne serait pas soutenue. Il a dit qu'il y avait un certain

niveau de frustration du côté de la direction concernant la situation, mais que tout ce qu'il pouvait faire était de communiquer son intention. En fin de compte, la décision relevait de l'équipe de réinstallation.

[129] Je ferai également remarquer qu'après que les conseillers en réinstallation aient initialement dit au fonctionnaire que son déménagement à Halifax ne serait pas soutenu, il leur a demandé de définir plus précisément la proximité à laquelle devait vivre à Moncton pour recevoir de l'aide. Par exemple, le 5 octobre 2020, il leur a posé la question suivante : [traduction] « [...] Comment loin est trop loin? Ou : Comment près est assez près? Si j'achetais une maison à Riverview, à Coverdale, à Middleton, à Sackville ou à Truro, en Nouvelle-Écosse, – ces endroits seraient-ils assez près? »

[130] Le 6 octobre 2020, les conseillers en réinstallation ont informé le fonctionnaire que la *Directive* avait pour objet que l'employé vive dans une [traduction] « zone de transport quotidien raisonnable de son lieu de travail ».

[131] Il n'était pas clair, d'après les témoignages ou les documents acceptés en tant qu'éléments de preuve, de savoir si le fonctionnaire a reçu une réponse précise à ce qu'aurait été une zone de transport quotidien raisonnable de Moncton.

[132] M. Sanscartier a témoigné que le paragraphe 3.2.11 de la *Directive sur les voyages* du CNM stipule qu'un employé ne devrait pas normalement parcourir une distance supérieure à 250 km après avoir travaillé toute une journée et que le personnel chargé de la réinstallation a appliqué ce paragraphe en tant que ligne directrice pour déterminer qu'Halifax est trop loin de Moncton pour être admissible à l'aide à la réinstallation.

[133] M. Sanscartier a également été interrogé au sujet d'une modification de la définition de « réinstallation » lorsque la *Directive sur la réinstallation de 2021* est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Il a dit que la nouvelle définition ne changerait pas la décision. Il a affirmé que l'endroit de la résidence principale devrait toujours correspondre à la lettre d'offre. Il a dit que le ministère n'autoriserait pas une réinstallation à Calgary, en Alberta, pour un employé qui devait travailler à Vancouver, en Colombie-Britannique.

[134] À la question de savoir s'il savait que lorsqu'on lui avait demandé s'il savait que le secteur de responsabilité du fonctionnaire était la région de l'Atlantique dans son

ensemble, M. Sanscartier a déclaré qu'il incombe à la direction de décider où devrait être le lieu de travail.

B. L'argumentation du fonctionnaire

[135] Le fonctionnaire a soutenu que l'employeur lui avait refusé à tort l'aide à la réinstallation en vertu de la *Directive*, qui fait partie de sa convention collective. Il a dit que le personnel du ministère chargé de la réinstallation n'avait pas suivi le libellé clair de la *Directive*, n'avait pas tenu compte de ses circonstances réelles au-delà de ce qui était écrit dans sa lettre d'offre et avait appliqué des facteurs arbitraires et non pertinents pour lui refuser l'aide à la réinstallation.

[136] Il a fait valoir que l'employeur aurait dû être guidé par les principes énoncés dans la *Directive* tels que la confiance, la souplesse, le respect et l'application de pratiques de réinstallation modernes. Il a appliqué des considérations non pertinentes, comme la *Directive sur les voyages*. Il a soutenu qu'en omettant de donner suite à l'intention de la direction régionale de fournir une aide à la réinstallation à Halifax et en refusant par la suite la demande de remboursement du fonctionnaire, l'employeur a appliqué des définitions trop restrictives et inexactes de « réinstallation » et de « lieu de travail ».

[137] Lorsqu'il a rendu sa décision, le personnel chargé de la réinstallation n'a tenu compte que du contenu de la lettre d'offre, qui indiquait que le poste auquel le fonctionnaire était nommé était à Moncton. Ce faisant, il n'a pas tenu compte de la définition claire prévue dans la *Directive* de « lieu de travail », qui exige que l'employeur tienne compte de soit l'endroit où un employé exerce ordinairement ses fonctions ou dont il relève. Il a soutenu qu'il ne fait aucun doute que le fonctionnaire effectuerait, en tout temps, normalement son travail depuis son domicile dans la région d'Halifax. En fait, il n'a jamais été tenu de se présenter au bureau de Moncton depuis sa nomination au poste.

[138] Le fonctionnaire a fait valoir que même s'il est clair que l'employeur et l'employé ont des responsabilités en vertu de la *Directive*, les responsabilités de l'employé découlent de celles de l'employeur. L'employeur a la responsabilité d'autoriser les dépenses conformément à la *Directive*, et lorsque l'employeur ne s'acquitte pas de ses responsabilités, on ne peut reprocher à un fonctionnaire s'estimant lésé de ne pas s'être acquitté de ses responsabilités; voir *Nowlan c. Conseil*

du Trésor (ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement), 2021 CRTESPF 34 (« Nowlan 1 ») au par. 57, confirmée à l'égard de ce point dans *Nowlan c. Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 83 (« Nowlan 2 »).

[139] Le fonctionnaire a soutenu qu'il était également déraisonnable que le personnel chargé de la réinstallation utilise la *Directive sur les voyages* comme fondement de sa décision selon laquelle Halifax était trop loin de Moncton pour être admissible à l'aide à la réinstallation en vertu de la *Directive*. Il a fait valoir que le personnel chargé de la réinstallation ne lui a jamais fourni de réponse claire quant à la distance maximale qu'il pouvait vivre de Moncton pour être admissible à l'aide. Il a soutenu que la *Directive* ne prévoit pas de restrictions quant à la distance entre la nouvelle résidence de l'employé et le nouvel endroit, sauf au paragraphe 1.4.5, qui exige que la nouvelle résidence se situe à au moins 40 km du nouveau lieu de travail par rapport à la résidence précédente. Le Comité exécutif du CNM a accueilli un grief dans lequel le fonctionnaire s'estimant lésé avait déménagé à environ 200 km du lieu de travail dont il relevait; voir sa décision n° 41.4.117, intitulée « Directive sur la réinstallation du CNM – Admissibilité » et datée du 8 novembre 2017.

C. Argumentation de l'employeur

[140] L'employeur a soutenu que le fonctionnaire ne s'est pas acquitté de son fardeau de démontrer qu'il avait contrevenu à la *Directive* et, par conséquent, à la convention collective. Pour ce faire, le fonctionnaire devait établir, selon la prépondérance des probabilités, que son interprétation de la *Directive* était appropriée, et ce à l'aide d'éléments de preuve clairs et convaincants; voir *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (ministère des Anciens combattants)*, 2013 CRTFP 165, au par. 67.

[141] L'employeur a soutenu que, dans le présent cas, la lettre d'offre du fonctionnaire précisait que le lieu de travail de son nouveau poste était Moncton. Son souhait de déménager à Halifax n'était pas admissible au remboursement des frais en vertu de la *Directive*. Il a fait valoir que la *Directive* est une politique stricte et non une ligne directrice facultative; voir le paragraphe 1.2.3. Il incombe à l'employeur de s'assurer que les fonds publics sont utilisés de façon appropriée et conforme aux dispositions de la *Directive*; voir le paragraphe 2.1.1.

[142] L'employeur a soutenu que, dans la *Directive*, le lieu de travail est un endroit permanent particulier qu'il désigne. Il a fait valoir qu'il détermine si le lieu de travail est l'endroit où l'employé exerce ses fonctions ou dont il relève. Dans le présent cas, l'employeur a déterminé que le lieu de travail était celui dont devait relever le fonctionnaire : Moncton, au Nouveau-Brunswick.

[143] Selon le témoignage du fonctionnaire, ordinairement, les inspecteurs de l'aviation civile effectuent leur travail partout dans l'Atlantique. Ils prennent des vols à destination d'autres secteurs de la région pour l'effectuer. Selon l'employeur, il n'y a aucun endroit permanent particulier où ils exercent ordinairement leurs fonctions ou dont ils relèvent. Les inspecteurs ont tous l'endroit désigné dont ils relèvent, soit Moncton, sans égard du secteur de l'Atlantique dont ils sont responsables ou où ils résident. Selon les témoignages du fonctionnaire et de M. Munro et la lettre d'offre, évidemment, Moncton était l'endroit dont devait relever le fonctionnaire.

[144] Il a soutenu que l'employeur n'a pas établi l'aéroport d'Halifax comme l'endroit dont il relevait parce que ce bureau était fermé et seulement quelques-uns des employés existants avaient été mutés pour travailler temporairement au bureau maritime à Dartmouth. C'est la raison pour laquelle l'endroit dont il relevait a été précisé comme Moncton.

[145] L'employeur a fait valoir que le fonctionnaire n'a jamais reçu d'autorisation écrite de l'employeur de s'installer dans la région d'Halifax. Cette autorisation écrite est exigée par la *Directive* avant qu'un employé n'engage des dépenses ou ne présente des demandes de remboursement; voir les paragraphes 2.2.2.2 et 2.2.2.7. L'omission du fonctionnaire d'obtenir cette autorisation écrite a fait en sorte qu'il n'était pas admissible à participer à la *Directive*; voir le paragraphe 2.2.2.2. La *Directive* souligne que les frais découlant d'une interprétation erronée ou d'erreurs ne seront pas nécessairement remboursables et pourraient entraîner des problèmes de réinstallation et des coûts personnels supplémentaires; voir les paragraphes 2.2.2.7 et 2.2.2.8.

[146] L'employeur a fait remarquer que le fonctionnaire avait signé un contrat pour vendre sa maison à Beeton en juillet 2020 avant de recevoir la lettre d'offre en septembre 2020. L'employeur a fait valoir que, quoi qu'il en soit, le fonctionnaire n'aurait pas droit au remboursement des frais liés à cette vente parce qu'elle ne découlait pas d'une réinstallation par l'employeur; voir le paragraphe 2.2.2.3.

[147] Selon son témoignage, le fonctionnaire souhaitait vivre dans la région d'Halifax pour des raisons personnelles, a soutenu l'employeur. Même si M. Munro a inscrit la réinstallation au budget, il ressort clairement de son témoignage qu'il n'aurait pas **promis** que les frais seraient payés. La lettre d'offre précisait clairement que les frais de réinstallation étaient assujettis à l'approbation en vertu de la *Directive* et que le fonctionnaire devait faire autoriser ces frais par l'intermédiaire de l'équipe de réinstallation du ministère.

[148] L'employeur a soutenu que le paragraphe 1.2.7 de la *Directive* fait référence à la *Directive sur les voyages*, et qu'il était donc raisonnable pour lui d'appliquer la règle selon laquelle une distance de transport sécuritaire était de 250 km par jour. Par la suite, et l'obligation de conduire avant et après le travail, une distance de transport sécuritaire de Moncton serait de 125 km. L'employeur a affirmé que la résidence du fonctionnaire en Nouvelle-Écosse se trouve à 271 km du bureau de Moncton et, par conséquent, à l'extérieur d'une distance de conduite sécuritaire entre son lieu de travail et sa résidence.

[149] L'employeur a fait valoir que le fonctionnaire n'avait pas le droit de prendre les dispositions personnelles qu'il jugeait nécessaires et de demander ensuite le remboursement de ses frais sans autorisation écrite; voir *Walzak c. Conseil du Trésor (ministère de la Santé)*, 2015 CRTEFP 84, au par. 50. L'employeur a conclu que le fonctionnaire ne pouvait pas engager des frais de réinstallation sans une autorisation appropriée et s'attendre ensuite à être indemnisé à même les fonds publics.

D. Motifs

[150] La *Directive* est beaucoup plus complexe qu'une clause unique dans une convention collective. Comptant près de 100 pages, avec des douzaines d'articles et de paragraphes, elle est plus longue que certaines conventions collectives. Les responsabilités des employeurs, des employés et du FSR comptent à elles seules près de 25 paragraphes; la liste des frais admissibles et non admissibles s'étend sur des douzaines de pages.

[151] Dans le présent cas, au premier et au deuxième paliers de la procédure de règlement des griefs, après avoir rejeté le grief au motif qu'il était hors délai, l'employeur l'a rejeté sur le fond parce qu'il a dit que le fonctionnaire n'avait pas reçu d'autorisation écrite de déménager dans la région d'Halifax. La réponse au premier

palier indiquait que, sans cette autorisation écrite, le fonctionnaire n'aurait pas dû engager de dépenses et qu'il doit assumer personnellement ces dépenses, en faisant référence au paragraphe 2.2.2.2. La réponse au deuxième palier soulignait que le fonctionnaire avait déménagé à Halifax pour des raisons personnelles, et non pour des raisons opérationnelles, et que, pour ces motifs, l'employeur n'avait pas fourni l'autorisation écrite requise en vertu de la *Directive*.

[152] Il ne fait aucun doute que le fonctionnaire n'avait pas d'autorisation écrite de se réinstaller à Halifax. Les conseillers en réinstallation l'ont informé par écrit qu'ils soutiendraient son déménagement dans la région de Moncton, même s'il n'est pas clair s'ils ne lui ont jamais fourni une description précise de la proximité de Moncton qu'il aurait à résider. Ils l'ont informé par écrit qu'un déménagement à Halifax ne serait pas autorisé. Lorsque le fonctionnaire a affirmé qu'il ne pouvait pas accepter une réinstallation selon ces conditions, l'employeur l'a informé qu'il fermait son dossier de réinstallation du FSR. Malgré cela, il a recueilli ses reçus, les a regroupés dans un dossier et a présenté une demande de remboursement directement à l'employeur, plutôt que par l'intermédiaire du FSR. À proprement parler, selon les dispositions citées par l'employeur dans ses arguments, il avait eu raison de rejeter le grief.

[153] Toutefois, comme c'était le cas dans *Nowlan 1*, je dois tenir compte de l'argument du fonctionnaire selon lequel ses responsabilités découlaient des responsabilités de l'employeur. Il a fait valoir que l'employeur avait tort de ne pas lui fournir d'autorisation écrite de déménager à Halifax et qu'il avait tort de fermer son dossier du FSR. Il a soutenu que toutes ses omissions en vertu de la *Directive* découlaient de l'omission de l'employeur et que le grief ne peut pas être rejeté uniquement au motif de son incapacité à respecter ses responsabilités; voir *Nowlan 1*, aux paragraphes 57, 64, 68 et 69, et *Nowlan 2*, aux paragraphes 34 et 43.

[154] Par conséquent, la question essentielle à trancher consiste à savoir si l'employeur **aurait dû** avoir autorisé le déménagement du fonctionnaire à Halifax. En d'autres termes, la question essentielle consiste à savoir si l'employeur a eu tort lorsqu'il a déterminé que le déménagement du fonctionnaire à Halifax ne satisfaisait pas aux exigences de la *Directive*.

[155] L'expression « réinstallation » est définie comme suit dans la *Directive* :

Réinstallation (relocation) -
*Déménagement autorisé d'un
fonctionnaire d'un lieu de travail à
un autre ou d'une personne
nommée à un poste dans la fonction
publique de son lieu de résidence à
son premier lieu de travail.*

Relocation (réinstallation) - *the
authorized move of an employee
from one place of duty to another or
the authorized move of an employee
from the employee's place of
residence to the employee's first
place of duty upon appointment to a
position in the public service.*

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

[156] À son tour, l'expression « lieu de travail » est définie comme suit :

Lieu de travail (place of duty) -
*Endroit, déterminé par l'employeur,
où le fonctionnaire exerce
ordinairement ses fonctions ou dont
il relève.*

Place of duty (lieu de travail) - *the
single permanent location
determined by the employer at or
from which an employee ordinarily
performs the work of his or her
position or reports to*

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

[157] La *Directive* qui est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2009 était en vigueur lorsque le fonctionnaire a accepté le poste et a commencé sa réinstallation. Au moment où le grief a été déposé, la *Directive de 2021* était en vigueur. La *Directive sur la réinstallation de 2021* contient une définition différente de « réinstallation » comme suit :

Réinstallation (relocation) -
*déménagement autorisé d'un
fonctionnaire d'un lieu de travail à
un autre. Le déménagement
correspond à la réinstallation à
partir de la résidence principale
occupée pendant l'emploi à l'ancien
lieu de travail à la nouvelle
résidence principale qui sera
occupée pendant l'emploi au
nouveau lieu de travail. Il est
entendu que le fonctionnaire doit
être réinstallé dans une nouvelle
résidence principale pour être
admissible au remboursement des
frais de réinstallation.*

Relocation (réinstallation) - *the
authorized move of an employee
from one workplace to another. The
move consists of the relocation from
the principal residence occupied
while working at the old workplace,
to the new principal residence that
will be occupied while working at
the new workplace. For greater
clarity, the employee must relocate
to a new principal residence to be
eligible for the reimbursement of
relocation expenses.*

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

[158] La définition révisée de « réinstallation » prévue dans la *Directive sur la réinstallation de 2021* fait référence au « lieu de travail », qui est défini comme suit :

Lieu de travail (workplace/place of duty)

a) Permanent/régulier
(permanent/regular) - *endroit permanent particulier, déterminé par l'employeur, auquel ou à partir duquel, le fonctionnaire exerce habituellement les fonctions liées à son poste ou dont il relève.*

Workplace/Place of duty (lieu de travail)

a) Permanent/Regular
(permanent/régulier) - *the single permanent location determined by the employer at, or from which, an employee ordinarily performs the work of his or her position or reports to*

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

[159] Selon l'une ou l'autre des définitions, le fonctionnaire était autorisé à déménager d'un lieu de travail à un autre. En août 2020, il travaillait à l'aéroport international Pearson de Toronto; il a été le candidat retenu pour le poste situé dans l'Atlantique et, comme il était indiqué par écrit dans sa lettre d'offre, il relevait du bureau de Moncton.

[160] En termes clairs, les parties ont présenté leurs arguments concernant la *Directive* en vigueur au moment du déménagement, et non la *Directive sur la réinstallation de 2021*, et j'ai appliqué la version en vigueur au moment du déménagement.

[161] Même si Moncton est incontestablement l'endroit dont relève le fonctionnaire et, selon le témoignage clair, cohérent et commun de lui et de M. Munro, Moncton **n'**était **pas** l'endroit « [...] **où** le fonctionnaire exerce ordinairement ses fonctions ou dont il relève » [je mets en évidence]. Lui et M. Munro ont tous les deux témoigné que, lorsque l'offre d'emploi a été faite, ils comprenaient les deux que le fonctionnaire vivrait à Halifax. Les deux ont affirmé qu'au départ, étant donné les restrictions liées à la COVID-19, le fonctionnaire devait travailler à domicile; toutefois, une fois que les déplacements ont repris, il était entendu qu'il devait voyager pour rencontrer des clients du ministère depuis son domicile ou depuis le bureau de Dartmouth. Le témoignage de M. Munro a été particulièrement frappant, selon lequel le ministère a profité sur le plan opérationnel du fait que le fonctionnaire était basé à Halifax parce qu'il était plus proche de plusieurs clients et que ses frais de déplacement étaient inférieurs à ce qu'ils auraient été s'il vivait à Moncton.

[162] Moncton n'était **pas** l'endroit « où » l'employeur avait prévu que le fonctionnaire travaille ordinairement. Le plan – selon le témoignage du fonctionnaire et de M. Munro – était que le fonctionnaire travaille depuis Halifax. Compte tenu du temps qui s'écoule, il ressort clairement des éléments de preuve qu'il s'agit de la façon dont le fonctionnaire a exercé ses fonctions depuis plus de trois ans et demi (à compter de la date de déménagement à la date de l'audience). Selon son témoignage non contredit, il ne s'était jamais présenté au bureau de Moncton. Dans le cadre du mandat actuel de retour au bureau de l'employeur, le fonctionnaire se rend physiquement au bureau de Dartmouth, avec deux ou trois de ses collègues inspecteurs de l'aviation civile.

[163] Moncton ne devait jamais être l'endroit où le fonctionnaire devait travailler. Il n'a jamais été l'endroit où il travaille.

[164] La raison pour laquelle il existe deux définitions possibles de « lieu de travail », c'est-à-dire « [...] où le fonctionnaire exerce ordinairement ses fonctions **ou** dont il relève » [je mets en évidence] ne ressort pas clairement de la *Directive*. Selon les règles bien établies d'interprétation des contrats, chaque mot d'une convention collective doit signifier quelque chose. Dans cette définition, le mot « ou » donne à l'employeur deux choix lorsqu'il détermine un lieu de travail.

[165] Dans le présent cas, la direction régionale du ministère a clairement convenu avec le fonctionnaire qu'il travaillerait depuis Halifax. Ils croyaient que sa réinstallation serait approuvée par l'intermédiaire des conseillers en réinstallation du ministère. Toutefois, la lettre d'offre énonçait que l'endroit était Moncton. Les conseillers en réinstallation du ministère et leurs conseillers du Secrétariat du Conseil du Trésor se sont fondés sur ce mot dans la lettre d'offre lorsqu'ils ont déterminé qu'ils ne soutiendraient pas le déménagement du fonctionnaire à Halifax. En fait, ils ont choisi de sélectionner le lieu où le fonctionnaire « relève » comme lieu de travail.

[166] Il ressort des éléments de preuve que les conseillers en réinstallation du Secrétariat du Conseil du Trésor ont fondé leur décision sur l'énoncé suivant dans leur courriel du 1^{er} octobre 2020 : [traduction] « Comme il semble n'exister aucune nécessité du service pour déménager la personne nommée à Halifax, votre ministère ne serait pas en mesure d'autoriser une réinstallation de Toronto à Halifax [...]. »

[167] Il ressort également des éléments de preuve que le même jour, M. Mason a répondu et affirmé que la conclusion selon laquelle il n'existait aucune nécessité du

service pour réinstaller le fonctionnaire à Halifax était erronée. Même si ce courriel décrit Moncton comme le lieu de travail du fonctionnaire, il indique que le fonctionnaire doit se réinstaller [traduction] « [...] dans un endroit de son choix » qui lui permet de se rendre à Moncton, selon les besoins de la direction.

[168] Il ne me semble pas que les conseillers en réinstallation du ministère aient pris au sérieux ce que les gestionnaires régionaux du ministère avaient convenu avec le fonctionnaire en ce qui concerne la façon dont il exercerait ses fonctions. Ils ont vu le mot « Moncton » dans la lettre d'offre, et une fois qu'ils ont coché cette case, ils n'ont pas changé leur évaluation du lieu de travail du fonctionnaire. Ils n'ont trouvé aucun moyen d'aider la direction régionale et le fonctionnaire à trouver une solution qui reconnaît leur accord clair et sans ambiguïté selon lequel le fonctionnaire devait exercer ordinairement ses fonctions depuis Halifax.

[169] M. Munro et M. Mason auraient peut-être pu clarifier leurs intentions s'ils avaient simplement indiqué dans la lettre d'offre que l'endroit du poste était « Halifax, relevant de Moncton ». Après avoir écouté la corroboration détaillée et complète du témoignage du fonctionnaire au sujet du contenu de leurs discussions, les parties ont clairement compris que le fonctionnaire avait postulé le poste, l'avait accepté et avait commencé son déménagement à Halifax. De plus, il s'agit clairement de la façon dont le fonctionnaire exerce ses fonctions au cours des années depuis son déménagement, jusqu'à la date de l'audience.

[170] En ce qui concerne les faits dont je suis saisi, je conclus que les conseillers en réinstallation du ministère ont mal déterminé le lieu de travail du fonctionnaire comme étant Moncton. Ils auraient dû déterminer son lieu de travail comme Halifax, l'endroit où il devait exercer ordinairement ses fonctions. Par conséquent, l'employeur a commis une erreur lorsqu'il a fermé son dossier de réinstallation auprès du FSR le 13 octobre 2020.

[171] Aucune des parties n'a fait valoir la raison pour laquelle la *Directive* donne à l'employeur le choix de sélectionner l'option d'utiliser « ou dont il relève » comme option pour déterminer le lieu de travail, au lieu de l'option de « l'endroit [...] où le fonctionnaire exerce ordinairement ses fonctions [...] ». Je suppose que la deuxième option existe pour couvrir les situations où le lieu de travail ordinaire est quelque peu

ambigu. Cela est précisé quelque peu parce que dans la *Directive*, la définition traite d'une situation de travail particulière, soit celle des équipages de navires.

[172] Étant donné que la *Directive* comporte une marge de discrétion, j'estime qu'il convient d'examiner et d'appliquer les principes fondamentaux qui forment ses préambules, qui se lisent comme suit :

Principes

Les principes énoncés ci-après ont été élaborés par les représentants des agents négociateurs de concert avec les représentants de la partie patronale du Conseil national mixte (CNM). Ces principes constituent la pierre angulaire de la gestion des réinstallations du gouvernement et devraient aider tous les membres du personnel et de la direction à établir des pratiques de réinstallation justes, raisonnables et modernes dans toute la fonction publique.

Confiance - accroître le pouvoir et la latitude des employés et des gestionnaires d'agir d'une manière juste et raisonnable.

Souplesse - créer un environnement dans lequel les décisions de gestion respectent l'obligation d'adaptation, répondent au mieux aux besoins et aux préférences des employés et tiennent compte des nécessités du service dans l'organisation des préparatifs de réinstallation.

Respect - créer un environnement sensible aux besoins des employés et des processus favorables aux réinstallations.

Valorisation des gens - reconnaître les employés d'une manière professionnelle tout en soutenant les employés, leurs familles, leur santé et la sécurité dans les situations de réinstallations.

Principles

The following principles were developed jointly by the Bargaining Agents' representatives and the Employer side representatives to the National Joint Council (NJC). These principles are the cornerstone of managing government relocations and shall guide all employees and managers in achieving fair, reasonable and modern relocation practices across the public service.

Trust - increase the amount of discretion and latitude for employees and managers to act in a fair and reasonable manner.

Flexibility - create an environment where management decisions respect the duty to accommodate, best respond to employees' needs and interests, and consider operational requirements in the determination of relocation arrangements.

Respect - create a sensitive, supportive relocation environment and processes which respect employees' needs.

Valuing people - recognize employees in a professional manner while supporting employees, their families, their health and safety in the relocation context.

Transparence - assurer l'application cohérente, juste et équitable de la directive et de ses pratiques.

Transparency - ensure consistent, fair and equitable application of the Directive and its practices.

Pratiques de réinstallation modernes - adopter des pratiques de gestion des réinstallations qui soutiennent les principes et tiennent compte des tendances et des réalités de l'industrie des réinstallations; élaborer et mettre en œuvre le cadre et la structure appropriés de responsabilisation des réinstallations.

Modern relocation practices - introduce relocation management practices that support the principles and are in keeping with relocation industry trends and realities; develop and implement an appropriate relocation accountability framework and structure.

[173] En appliquant ces principes à la situation du fonctionnaire, je conclus que les conseillers en réinstallation de l'employeur n'ont pas exercé leurs fonctions de manière souple. Dans le contexte de cette réinstallation, ils n'ont pas pleinement « tenu[u] compte des [nécessités] du service » du poste et n'ont pas « répondu le mieux possible aux [besoins] du [fonctionnaire] ». Ils n'ont pas non plus accordé à lui et à ses gestionnaires régionaux « le pouvoir et la latitude » nécessaires pour prendre les dispositions nécessaires de réinstallation qu'ils avaient l'intention de prendre. Les gestionnaires régionaux du ministère avaient l'intention que le fonctionnaire reçoive un soutien pour son déménagement à Halifax; ils avaient clairement à l'esprit une solution qui permettait d'établir un équilibre entre les avantages (aide à son déménagement) et les avantages pour le ministère (embauche d'un inspecteur pleinement formé à un poste important de haut niveau, et les avantages de le faire travailler depuis Halifax pour fournir des services partout dans la région à un coût moindre que s'il avait déménagé à Moncton). Je n'estime pas qu'ils aient évalué de manière adéquate les besoins du fonctionnaire et ceux de sa famille.

[174] Je suis d'accord pour dire que l'employeur doit assurer « l'application cohérente, juste et équitable » de la *Directive*, tel qu'il est indiqué au cinquième principe. Conformément à *Walzak*, les employés n'ont pas le droit de se contenter d'interpréter la *Directive* seuls. En vertu de ce principe et d'autres dispositions de la *Directive*, l'employeur aurait le droit de rejeter une réinstallation dans un endroit choisi pour des raisons purement personnelles. Toutefois, compte tenu des faits du présent cas, le déménagement du fonctionnaire à Halifax n'était pas pour des raisons

purement personnelles. Ce déménagement à Halifax a fourni des avantages mutuels à lui et à l'employeur.

[175] Outre l'application des principes de la *Directive*, le choix d'Halifax comme lieu de travail du fonctionnaire est également conforme au paragraphe 1.2.1, qui se lit comme suit :

1.2.1 Dans toute réinstallation, la politique du gouvernement est qu'il faut viser à réinstaller le fonctionnaire de la façon la plus efficace possible, c'est-à-dire en veillant à ce que le coût soit le plus raisonnable possible pour l'État et à ce que le processus engendre le moins possible de conséquences négatives pour le fonctionnaire, sa famille et les activités du ministère.

1.2.1 It is the policy of the government that in any relocation, the aim shall be to relocate an employee in the most efficient fashion, at the most reasonable cost to the public while having a minimum detrimental effect on the employee and his/her family and on departmental operations.

[176] Encore une fois, le déménagement du fonctionnaire à Halifax représentait un choix qui offrait des avantages pour lui et pour le fonctionnement du ministère.

[177] En vertu du paragraphe 1.4.2 de la *Directive*, l'employeur est tenu d'autoriser les frais de réinstallation qui relèvent de la portée de la *Directive*; voir *Nowlan 1*, au par. 60, *Nowlan 2*, au par. 31, et *Gagnon c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2017 CRTESPF 48, aux paragraphes 36 à 38. L'employeur n'avait pas le pouvoir discrétionnaire de simplement refuser de fournir l'autorisation écrite mentionnée au paragraphe 2.2.2.2 et, par conséquent, de priver le fonctionnaire de sa capacité de demander le remboursement des frais de réinstallation.

[178] Encore une fois, l'omission du fonctionnaire de s'acquitter de ses responsabilités en vertu de la *Directive* découlait de l'erreur de l'employeur et le grief ne peut pas être rejeté uniquement au motif de son incapacité à respecter ses responsabilités en vertu de la *Directive*; voir *Nowlan 1*, aux paragraphes 57, 64, 68 et 69, et *Nowlan 2*, aux paragraphes 34 et 43.

[179] Je ne me suis pas fondé sur l'argument du fonctionnaire selon lequel sa lettre d'offre promettait qu'il recevrait une aide à la réinstallation et que, par conséquent, le grief devrait être accueilli. La lettre indiquait clairement qu'il recevrait une aide à la réinstallation conformément à la *Directive* et qu'il devait communiquer avec les

conseillers en réinstallation du ministère pour l'organiser. Quoi qu'il en soit, le fonctionnaire n'a pas invoqué la confiance préjudiciable.

[180] Étant donné que j'ai conclu que l'employeur aurait dû reconnaître Halifax comme le nouveau lieu de travail du fonctionnaire, je n'ai pas à me prononcer sur l'évaluation du calcul de ce qui aurait constitué une distance de déplacement raisonnable de Moncton et sur la question de savoir si sa résidence à Halifax ne correspond pas à cette distance.

VI. Conclusion et réparations

[181] Au début de la présente décision, j'ai exposé les quatre questions que la Commission devait trancher pour trancher le présent grief.

[182] La première question consistait à savoir si le grief avait été déposé dans les délais impartis, et j'ai conclu par la négative. J'espère que la présente décision transmet ce message au fonctionnaire et à son agent négociateur : les délais prévus dans la procédure de règlement des griefs sont importants. Dans le présent cas, le fonctionnaire disposait d'un délai de 25 jours ouvrables pour déposer un grief à compter du moment où il était au courant du différend qui lui a donné lieu. Il en était clairement au courant le 13 octobre 2020, et j'ai calculé qu'il avait jusqu'au 18 novembre 2020 pour déposer son grief. Son grief pourrait bien avoir été rejeté pour ce motif.

[183] La deuxième question consistait à savoir si l'employeur n'avait pas respecté les exigences du paragraphe 95(3) du *Règlement* lorsqu'il a communiqué à la Commission son objection relative au respect des délais. Même si une explication plus complète aurait pu être fournie, j'ai conclu que les motifs de l'objection de l'employeur avaient été clairement exposés dans ses réponses au grief, que ces motifs étaient facilement évidents pour la Commission et que les éléments de preuve démontraient que le fonctionnaire et son agent négociateur étaient pleinement au courant des motifs de l'objection.

[184] La troisième question consistait à savoir s'il y a lieu, par souci d'équité, d'accorder au fonctionnaire une prorogation pour déposer son grief en vertu de l'article 61 du *Règlement*. J'ai conclu par la positive.

[185] La dernière question consistait à savoir si le grief devait être accueilli sur le fond.

[186] Je trouve malheureux que le Comité exécutif du CNM ait choisi de ne pas aborder le bien-fondé du grief au cours de ses délibérations. Sa réponse au dernier palier ne traitait que de la question relative au respect des délais. Conformément à son mandat global d'élaborer conjointement certaines conditions d'emploi en milieu de travail, le CNM dispose d'un processus unique de règlement des griefs qui lui permet de déterminer si les employés ont été traités conformément à l'objectif de ses directives. Les parties et la Commission auraient pu bénéficier d'une réponse du CNM sur le bien-fondé du grief.

[187] Cela dit, la Commission a pour mandat de trancher le grief en fonction d'une interprétation de la convention collective, qui comprend la *Directive*.

[188] J'ai conclu que l'employeur avait déterminé erronément que Moncton était le lieu de travail du fonctionnaire en vertu de la *Directive*. Les faits du cas démontrent que son lieu de service était Halifax. On aurait dû lui accorder une autorisation écrite de déménager à Halifax, et son accès au remboursement de ses frais de réinstallation aurait dû en découler.

[189] À mon avis, il est quelque peu malheureux que l'employeur et le fonctionnaire n'aient pas été en mesure de trouver une solution plus facile pour accomplir ce que lui et la direction régionale souhaitent clairement, comme une modification à la lettre d'offre pour répondre aux questions soulevées par les conseillers en réinstallation.

[190] À mon avis, la réparation appropriée dans le présent cas est que l'employeur rembourse au fonctionnaire les frais de réinstallation auxquels il aurait eu droit, si l'employeur avait dûment reconnu son nouveau lieu de travail à Halifax.

[191] Étant donné le nombre de questions abordées à l'audience et dans les arguments écrits, j'ai informé les parties que je n'entendrais pas de témoignage ou d'éléments de preuve détaillés concernant les dépenses réelles du fonctionnaire pendant les jours réservés à l'audience. Je les ai informés que si le grief était accueilli, je leur donnerais le temps de parvenir à une entente sur les dépenses admissibles au remboursement en vertu de la *Directive*, et que je demeurerai saisi du différend s'ils

n'étaient pas en mesure de parvenir à une entente. Mon ordonnance suit cette directive.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VII. Ordonnance

[193] L'objection de l'employeur selon laquelle le grief est hors délai est accueillie.

[194] En vertu des dispositions de l'article 61 du *Règlement*, j'accorde au fonctionnaire une prorogation du délai pour déposer son grief, et ce, jusqu'au 14 mai 2021.

[195] Le grief est accueilli.

[196] J'ordonne aux parties de déterminer quelles dépenses de réinstallation engagées par le fonctionnaire lors de son déménagement de l'Ontario à Halifax, en Nouvelle-Écosse, étaient admissibles au remboursement en vertu de la *Directive* et que l'employeur l'indemnise pour ces dépenses dans les 120 jours suivant la date de la présente décision.

[197] La Commission demeurera saisie de tout différend quant à la détermination des frais de réinstallation admissibles du fonctionnaire, à condition qu'il soit porté à son attention dans les 120 jours suivant la date de la présente décision.

Le 11 septembre 2024.

Traduction de la CRTESPF

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