

**Date:** 20250516

**Dossier:** 486-SC-50879

**Référence:** 2025 CRTESPF 61

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



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

---

ENTRE

**SÉNAT DU CANADA**

demandeur

et

**ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

défenderesse

Répertorié

*Sénat du Canada c. Alliance de la Fonction publique du Canada*

Affaire concernant une demande présentée au titre de l'article 59 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*

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

**Pour le demandeur :** David Plotkin, avocat

**Pour la défenderesse :** Shannon Blatt, avocate

---

Décision rendue sur la base d'arguments écrits  
déposés les 10, 16 et 25 octobre et le 1er novembre 2024.  
(Traduction de la CRTESPF)

---

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

---

**I. Aperçu**

[1] Le Sénat du Canada (le « Sénat ») a présenté une demande de prorogation du délai pour mettre en œuvre une décision arbitrale concernant le Groupe opérationnel, représenté par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). L'AFPC s'oppose à la demande et demande que j'accorde des dommages-intérêts payables à chaque employé concerné.

[2] J'ai rejeté la demande du Sénat parce qu'il a attendu presque jusqu'à la dernière minute pour présenter sa demande, qu'il n'a pas fait preuve de transparence avec l'AFPC, qu'il ne m'a pas convaincu qu'il avait agi avec une diligence raisonnable et qu'il n'a pas agi de bonne foi.

[3] J'ai également conclu que je n'avais pas la compétence pour accorder des dommages-intérêts dans le cadre de la présente demande.

[4] Mes motifs sont exposés ci-dessous.

**II. Procédure suivie pour la présente demande**

[5] Comme je l'expliquerai plus en détail par la suite, je fais partie de la formation de la Commission pour la présente demande, et j'étais également membre de la formation d'arbitrage qui a rendu la décision arbitrale pour laquelle le Sénat cherche à proroger le délai de mise en œuvre. Le 8 octobre 2024, l'AFPC a écrit à la formation d'arbitrage pour lui demander de résoudre la question du Sénat et lui indiquer qu'il accuserait un retard dans la mise en œuvre la décision arbitrale. Le 10 octobre 2024, le Sénat a envoyé une lettre à la formation d'arbitrage pour lui demander de proroger le délai pour la mise en œuvre de la décision arbitrale.

[6] Le 11 octobre 2024, j'ai rendu une lettre de décision dans laquelle j'ai indiqué que la formation d'arbitrage n'avait pas la compétence pour traiter la demande de l'AFPC parce que les questions relatives à la mise en œuvre ou à la prorogation d'un délai relèvent de la compétence de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission », ce qui comprend également tous ses prédécesseurs), et non d'une formation d'arbitrage réputée être la Commission constituée dans le but limité de rendre une décision arbitrale.

[7] Puisqu'il est possible que cette question de compétence présente un intérêt dans d'autres situations, je reproduis cette lettre de décision ci-dessous :

[Traduction]

*L'agent négociateur a demandé l'intervention du conseil d'arbitrage pour répondre à une allégation selon laquelle l'employeur a déclaré qu'il ne mettrait pas en œuvre la décision arbitrale dans les délais impartis. Le conseil d'arbitrage n'a pas la compétence pour traiter cette demande.*

*L'article 48 de la Loi sur les relations de travail au Parlement (LRTP) prévoit les règles applicables à la composition du conseil d'arbitrage et à la durée de son mandat comme suit :*

**48 (1)** *Dans le cas d'un différend renvoyé à l'arbitrage, la Commission est réputée se composer, à cette seule fin et pour la durée de la procédure, d'un commissaire et de deux autres personnes choisies par elle au sein de chacun des groupes constitués en vertu du paragraphe 47(1).*

*L'agent négociateur se plaint que l'employeur ne s'est pas conformé ou ne se conformera pas à l'article 59 de LRTP. Une plainte concernant une violation de l'article 59 de la LRTP est traitée au titre de l'article 13(1)b) de la LRTP, qui prévoit que la « Commission » (qui désigne la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, et non le conseil d'arbitrage réputé être la Commission) traite toute plainte dont elle est saisie à cet égard. Le conseil d'arbitrage n'a pas la compétence pour traiter une plainte au titre de l'article 13(1) de la LRTP parce qu'il est constitué « à cette seule fin » (soit un différend renvoyé à l'arbitrage) et une plainte prévue à l'article 13(1) n'est pas « cette fin ».*

*Le conseil d'arbitrage n'est demeuré saisi du cas que pour résoudre les différends survenus dans le cadre de la mise en œuvre de la décision arbitrale, ce qui se limite à clarifier toute ambiguïté sur les modalités de la décision ou à corriger des erreurs typographiques, le cas échéant. Le conseil d'arbitrage est également demeuré saisi aux fins de résoudre les deux questions en suspens (la grille salariale et les uniformes) qui, selon l'agent négociateur, ont été résolues. Une plainte concernant la mise en œuvre tardive de la décision arbitrale ne relève pas de la compétence limitée du conseil d'arbitrage.*

*Ce principe est confirmé au paragraphe 87 de la décision Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes, 2021 CRTESPF 45 dans laquelle le conseil d'arbitrage a déclaré ce qui suit : « ... [s]i l'employeur n'est pas en mesure de respecter le délai de 90 jours, il devra négocier une prolongation de la mise en œuvre avec l'agent négociateur ou déposer une demande auprès de la Commission en vertu de l'article 59 de la LRTP pour obtenir une telle prolongation ». J'ai également examiné la décision Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du*

*gouvernement fédéral c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale), 2013 CRTFP 139 dans laquelle une plainte similaire déposée en vertu de ce qui est maintenant la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral a été traitée par la Commission, et non par la formation d'arbitrage. Il s'agit d'une autre indication que toute demande concernant la mise en œuvre tardive de la décision doit être adressée à la Commission, et non au présent conseil d'arbitrage dont le mandat est limité.*

*Pour ces motifs, le conseil d'arbitrage n'a pas la compétence pour traiter les questions relatives à la mise en œuvre de la décision arbitrale. Les parties doivent s'adresser à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, et non au présent conseil d'arbitrage, pour résoudre ces questions.*

*Pour les mêmes motifs, le conseil d'arbitrage n'a pas la compétence pour traiter la demande présentée par le Sénat visant à proroger le délai pour mettre en œuvre la décision arbitrale. La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral examinera prochainement cette affaire.*

[...]

[8] L'AFPC a répondu plus tard dans la journée, pour déclarer qu'elle contestait la demande du Sénat, mais qu'elle en discuterait d'abord avec le Sénat.

[9] Par la suite, la présente demande m'a été confiée en tant que formation de la Commission. Le 16 octobre 2024, j'ai écrit aux parties pour leur demander comment elles souhaitaient que je m'y prenne pour résoudre ce différend. J'ai proposé les quatre options suivantes : une audience par écrit, une brève audience de vive voix (si les faits ne sont pas contestés ou s'il n'y a pas de témoins), une audience de vive voix avec des témoins ou une médiation. Les parties ont toutes deux choisi la première option.

[10] Le Sénat a envoyé un courriel le 16 octobre 2024 dans lequel il fournissait une mise à jour sur le délai supplémentaire nécessaire dans la présente demande. Les parties ont convenu que la lettre envoyée par le Sénat le 10 octobre et le courriel qu'il a envoyé le 16 octobre seraient traités comme ses arguments à l'appui de la demande. L'AFPC a déposé une réponse le 25 octobre, et le Sénat a déposé une réponse le 1er novembre. Les deux parties ont convenu de documents qui seraient traités comme des éléments de preuve dans le cadre de la présente demande et les ont joints à leurs observations. Plus tard, en réponse à ma question, elles ont convenu que les mémoires déposés lors de l'arbitrage feraient également partie du dossier de la présente demande.

[11] Enfin, j'ai demandé aux parties si elles souhaitaient que je rende une « décision du banc » (c'est-à-dire rendre immédiatement l'ordonnance dans la présente affaire) et que je rende une décision comportant des motifs par la suite. Les deux parties ont déclaré qu'une décision du banc n'était pas nécessaire et qu'elles pouvaient attendre les motifs officiels de ma décision.

### III. Cadre juridique de la présente demande

[12] Je commencerai les présents motifs en donnant un aperçu du cadre juridique d'une demande de prorogation du délai pour la mise en œuvre d'une décision arbitrale, car ce cadre juridique expliquera pourquoi les présents motifs porteront surtout sur des faits particuliers.

#### A. Cadre législatif de la *L RTP*

[13] Le Sénat est l'un des sept employeurs assujettis à la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (L.R.C. (1985), ch. 33 (2e suppl.); « *L RTP* »). Il fournit un soutien, notamment administratif, aux sénateurs. Les employés des employeurs réglementés par la *L RTP* n'ont pas le droit de faire la grève. Si l'employeur et l'agent négociateur ne parviennent pas à conclure une convention collective, les conditions sont établies dans le cadre d'un arbitrage de différends. Le résultat de cet arbitrage de différends est appelé une « décision arbitrale ». Cette expression est définie à l'article 3 de la *L RTP*.

[14] L'article 59 de la *L RTP* oblige les parties (en l'occurrence, le Sénat et l'AFPC) à mettre en œuvre les conditions d'emploi contenues dans une décision arbitrale dans un délai de 90 jours, à moins qu'une partie ne demande à la Commission un délai plus long. L'article 59 de la *L RTP* est libellé ainsi :

#### ***Mise en œuvre des décisions arbitrales***

*59 Les conditions d'emploi sur lesquelles statue une décision arbitrale sont, sous réserve de l'affectation par le Parlement, ou sous son autorité, des crédits nécessaires, mises à effet par les parties dans les quatre-vingt-dix jours à compter de la date où la décision arbitrale lie les parties ou dans le délai plus long que la Commission juge raisonnable*

#### ***Implementation of awards***

*59 The terms and conditions of employment that are the subject of an arbitral award shall, subject to the appropriation by or under the authority of Parliament of any moneys that may be required therefor, be implemented by the parties within a period of ninety days from the date on and after which it becomes binding on the parties or within such longer period*

*d'accorder sur demande de l'une des parties.*

*as, on application to the Board by either party, appears reasonable to the Board.*

[15] L'article 59 de la *LRTP* est similaire à l'article 43 de cette loi en ce qui concerne le délai dans lequel une convention collective doit être mise en application. Lorsque les parties concluent une convention collective, elles peuvent également convenir d'un délai pour la mise en application de cette convention. En l'absence d'un délai de mise en application convenu, la convention doit être mise en application dans les 90 jours. Là encore, l'une ou l'autre des parties peut demander une prorogation du délai et la Commission peut accorder un délai plus long « [...] estimé raisonnable par la Commission » (voir l'article 43(1)b) de la *LRTP*).

[16] Les articles 43 et 59 de la *LRTP* reflètent les articles 117 et 157 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; « *LRTSPF* »). L'article 117 de la *LRTSPF* impose aux parties de convenir d'un délai de mise en application d'une convention collective et, en l'absence de délai, exige la mise en application de la convention dans un délai de 90 jours. L'article 157 stipule que les parties doivent mettre en œuvre une décision arbitrale dans un délai de 90 jours. Ces deux dispositions permettent à la Commission de proroger le délai de mise en œuvre d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

[17] La seule différence entre la *LRTP* et la *LRTSPF* est que la première utilise l'expression « que la Commission juge raisonnable », alors que la seconde prévoit simplement que la Commission « peut [...] accorder » un délai plus long. La loi qui a précédé la *LRTSPF* – la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.R.C. (1985), ch. P-35, à l'article 57; « *LRTFP* ») – avait le même libellé que la *LRTP* et utilisait la même expression « que la Commission juge raisonnable » comme critère pour déterminer si la Commission devait accorder une prorogation du délai pour la mise en œuvre d'une convention collective ou d'une décision arbitrale jusqu'à ce qu'elle soit modifiée en 1992 (sous le régime de la *Loi sur la réforme de la fonction publique* (L.C. 1992, ch. 54, aux art. 49 et 61)) pour tenir compte du libellé actuel de la *LRTSPF*.

[18] Dans la décision *Conseil du Trésor c. Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral*, 2014 CRTFP 13 (« *Chantiers maritimes 2014* »), la Commission a affirmé que la différence entre le libellé de la *LRTFP* et de la *LRTSPF* n'a pas modifié de manière importante son approche à l'égard de ces

demandes. Je suis d'accord, et la même différence dans le libellé entre la *LRTP* et la *LRTSPF* n'est pas non plus importante.

## **B. Facteurs que la Commission a examinés dans des demandes similaires**

[19] Dans la première affaire où la Commission a accordé une prorogation de délai à un employeur pour la mise en œuvre d'une convention collective, elle a qualifié la disposition en vigueur à l'époque de « [...] "soupape de sécurité" [...] instituée que pour tenir compte de situations normalement imprévisibles au moment de la signature de la convention, ou de situations qui se développent par la suite et qui sont indépendantes de la volonté de l'employeur » (voir *Conseil du Trésor c. L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, dossier de la Commission no 151-02-4 (19691118), au par. 5; « *CT c. IPFPC 1969* »). La métaphore de la « soupape de sécurité » reste aussi pertinente aujourd'hui qu'elle l'était il y a 55 ans ou comme l'a dit la Commission dans la décision *Chambre des communes c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2021 CRTESPF 49 (« *Chambre des communes 2021* »), au par. 176 : « L'image d'une soupape de sécurité introduite dans la *décision de 1969* demeure en général convaincante ».

[20] Aucune des parties ne conteste que l'article 59 de la *LRTP* accorde à la Commission le pouvoir discrétionnaire de proroger le délai imparti à une partie pour mettre en œuvre une décision arbitrale. La *LRTP* ne limite pas expressément le pouvoir discrétionnaire de la Commission de quelque manière que ce soit.

[21] La Commission et ses prédécesseurs ont été saisis d'un certain nombre de demandes de prorogation d'un délai pour mettre en œuvre une convention collective ou une décision arbitrale. Bien que ces demandes soient peu fréquentes, il y en a eu suffisamment au cours des 55 dernières années pour que la Commission et ses prédécesseurs aient défini un certain nombre de facteurs ou de principes qui sont pertinents dans le présent cas. Ces facteurs ou principes sont les suivants :

- Il incombe au demandeur de prouver la nécessité d'une prorogation et le fondement de la période de mise en œuvre qu'il propose (voir *Chambre des communes 2021*, au par. 172).
- Le moment auquel une demande de prorogation du délai est présentée est pertinent. Le demandeur est tenu de présenter sa demande le plus rapidement

possible avant la fin du délai de 90 jours et assez tôt pour permettre à la Commission d'évaluer pleinement les positions des parties (voir *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Service de protection parlementaire*, 2020 CRTESPF 1, au par. 43; *Conseil du Trésor c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, dossier de la Commission no 151-02-7 (19760716) (« *Groupe de l'enseignement 1976* »), au par. 8).

- Le demandeur doit tenter de parvenir à s'entendre avec l'autre partie sur la prorogation du délai pour la mise en œuvre avant de présenter une demande à la Commission (voir *CT c. IPFPC 1969*).
- Le demandeur doit également faire preuve de transparence avec l'autre partie au sujet du retard, des raisons du retard et de mesures prises pour le régler (voir *Chantiers maritimes 2014*, au par. 80; *Chambre des communes 2021*, au par. 207).
- Le demandeur doit faire preuve de diligence pour respecter le délai (voir *Chambre des communes 2021*, au par. 177).
- Cette obligation de diligence raisonnable intervient à deux moments. Premièrement, la Commission examinera si la partie qui demande la prorogation a agi avec diligence et a apprécié les ressources dont elle dispose pour la mise en application avant de conclure une convention collective ou avant qu'une décision arbitrale soit rendue (voir *Conseil du Trésor c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, [1999] C.R.T.F.P.C. no 119 (QL), au par. 26). Si le problème est connu, la partie devait soulever et négocier la question à la table de négociation (voir *Conseil du Trésor c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 103). Deuxièmement, la Commission examinera si la partie qui demande la prorogation du délai a travaillé avec diligence après la signature de la convention ou l'émission de la décision arbitrale pour assurer la mise en œuvre (voir *Chantiers maritimes 2014*, au par. 73).
- La Commission est plus susceptible d'accorder la prorogation du délai lorsque la raison du délai est une erreur honnête dans le calcul de la période de mise en œuvre (voir *Chantiers maritimes 2014*, au par. 73).

- La Commission examine si la partie qui demande la prorogation a agi de bonne foi (voir *Chambres des communes 2021*, au par. 177; *Chantiers maritimes 2014*, au par. 68).

### C. Le rôle du Centre des services de paye

[22] Une question plus complexe est de savoir si le rôle joué par les administrateurs de paye est pertinent en ce qui a trait à ces demandes.

[23] Le Sénat accuse le Centre des services de paye d'être à l'origine du délai dans le présent cas. Le Centre des services de paye est un terme utilisé pour décrire un groupe d'employés du ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux (connu sous le nom de Services publics et Approvisionnement Canada ou « SPAC ») qui sont responsables de l'administration de la rémunération au sein du gouvernement fédéral. Le *Décret sur les services administratifs de la rémunération, 2011*, CP 2011-1550, autorise SPAC à offrir des services d'administration de la paye (y compris le calcul et le versement de la paye) dans l'ensemble de l'administration publique fédérale. Il prévoit expressément que SPAC doit fournir ce service aux personnes employées par le Sénat.

[24] Je n'ai pas reçu de renseignements clairs sur les rôles respectifs que jouent les travailleurs de la rémunération du Sénat et du Centre des services de paye. Les observations du Sénat indiquent qu'il prépare un tableau de mise à jour de la ligne permanente (le « tableau MJLP ») et qu'il l'envoie au Centre des services de paye aux fins de traitement. Je ne sais pas si le Sénat calcule les rajustements salariaux et le Centre des services de paye est responsable de la saisie des données, ou si le Sénat envoie simplement le pourcentage d'augmentation et le Centre de paye effectue les calculs.

[25] D'une part, la Commission s'est montrée compréhensive à l'égard des employeurs parlementaires lorsque le délai était attribuable au Centre des services de paye. La Commission a examiné le « rôle démesuré » joué par le Centre des services de paye au par. 212 de la décision *Chambres des communes 2021*, comme un facteur favorable à l'octroi d'une prorogation de délai, et a mentionné dans sa lettre de décision du 6 février 2020 relative à l'affaire *Service de protection parlementaire c. Association des employé(e)s du Service de sécurité de la Chambre des communes* qu'elle

a tenu compte de [traduction] « [...] la complexité d'avoir à traiter avec d'autres entités [notamment le Centre des services de paye] pour mettre en œuvre des paiements ».

[26] En revanche, dans la décision *Groupe de l'enseignement 1976*, l'employeur a demandé une prorogation du délai parce qu'il devait soumettre la convention collective à la Commission de lutte contre l'inflation pour obtenir son approbation avant de mettre en application la convention. La Commission de lutte contre l'inflation a pris 63 jours pour approuver la convention collective, et l'employeur n'a pas pu la mettre en œuvre dans les 27 jours restants. La Commission a fini par accorder un délai supplémentaire à l'employeur, mais elle n'a pas reconnu que le temps pris par la Commission de lutte contre l'inflation justifiait la prorogation. Elle a reproché à l'employeur de ne pas avoir mis en œuvre la part de l'augmentation salariale qu'il savait être à l'abri de l'examen de la Commission de lutte contre l'inflation et de ne pas avoir négocié un délai supplémentaire avec l'agent négociateur en prévision de ce délai.

[27] Le Centre des services de paye n'est pas un administrateur de paye externe. Il fait partie de la Couronne fédérale. Il en va de même pour le Sénat. Tout comme « [...] les membres du personnel de la Chambre [des communes] sont tout simplement, à mon avis, des employés de la Couronne » (tiré de *Chambres des communes c. Conseil canadien des relations du travail*, [1986] 2 C.F. 372 (C.A.), à la p. 389, les motifs concordants du juge Hugessen), les employés du Sénat sont également des employés de la Couronne. Voir également *Canada (Chambre des communes) c. Vaid*, 2005 CSC 30, dans lequel la Cour suprême du Canada a déclaré au paragraphe 79 que « [d]e prime abord, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'applique à tous les employés de l'administration fédérale, y compris ceux qui travaillent pour le Parlement », ce qui indique que les employés travaillant pour le Parlement (y compris le Sénat) sont des employés de l'administration fédérale.

[28] C'est un peu offensant lorsqu'une branche de la Couronne fédérale tente de justifier la violation de son obligation prévue par loi en rejetant la faute sur une autre branche de la Couronne fédérale. Dans l'affaire *Wells c. Terre-Neuve*, [1999] 3 RCS 199, le gouvernement de Terre-Neuve a adopté une loi qui éliminait un poste en particulier. Lorsque l'ancien titulaire de ce poste a demandé des dommages-intérêts pour son licenciement, le gouvernement de Terre-Neuve a soutenu que son contrat de travail était devenu inexécutoire en raison de l'adoption de la nouvelle Loi et qu'il était donc exonéré de toute responsabilité. La Cour suprême du Canada a rejeté cet argument et

déclaré au paragraphe 52 que « [...] il est fallacieux de la part de l'exécutif d'affirmer que le texte législatif adopté conformément à son propre programme entraîne une impossibilité d'exécution indépendante de sa volonté. » C'est un peu ce que le Sénat essaie de faire dans le présent cas. Il soutient que le refus du Centre des services de paye de mettre en œuvre la décision arbitrale justifie la prorogation du délai. Bien qu'il n'utilise pas cette expression, il affirme que le manquement du Centre des services de paye est un acte qui entraîne une impossibilité d'exécution indépendant de sa volonté, même si les deux branches font toutes deux partie de la Couronne fédérale.

[29] J'ai décidé de ne pas examiner cette question juridique dans le présent cas, car, compte tenu des faits, je n'accorderais aucun poids au rôle joué par le Centre des services de paye, même si ce rôle était pertinent.

#### **IV. Contexte factuel de la présente demande**

##### **A. Conduite de la procédure d'arbitrage**

[30] La présente demande concerne la mise en œuvre d'une décision arbitrale visant à déterminer les conditions d'emploi d'environ 79 employés du Sénat qui font partie de l'unité de négociation du Groupe de l'exploitation représentée par l'AFPC. Il s'agit de la décision arbitrale *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Sénat du Canada*, 2024 CRTESPF 89 (« *Sénat 2024* »).

[31] L'arbitrage prévu par la *LRTP* se déroule devant une formation de trois commissaires : un représentant des intérêts de chaque partie, et un commissaire de la Commission appelé familièrement, soit la « présidente », soit la « personne neutre » (voir la *LRTP*, à l'article 48(1)). Les deux membres de la formation représentant les intérêts des parties sont réputés être des commissaires pour la durée de la procédure donnant lieu à la décision arbitrale (voir la *LRTP*, à l'article 48(2)). Si la majorité des commissaires ne s'entendent pas pour prendre la décision arbitrale, la personne neutre prend la décision (voir la *LRTP*, à l'article 56(2)).

[32] Comme il est décrit aux paragraphes 3 à 5 de la décision *Sénat 2024*, les conditions d'emploi précédentes découlaient d'une décision arbitrale rendue le 9 septembre 2021. Cette décision arbitrale a expiré le 30 septembre 2022. L'AFPC a donné un avis de négociation collective le 2 août 2022. Les parties se sont rencontrées pour négocier neuf jours entre février et juillet 2023, et ensuite l'AFPC a demandé l'arbitrage. Les membres de la formation ont été sélectionnés (y compris moi, en tant

que personne neutre), et la date de l'audience de l'arbitrage a été prévue au 16 avril 2024. Les parties ont échangé des mémoires écrits le 2 avril 2024, avant cette audience.

[33] Fait important aux fins de la présente demande, l'AFPC a initialement proposé une condition d'emploi selon laquelle les employés recevraient 500 \$ [traduction] « [...] en cas de mise en œuvre tardive », ainsi que 50 \$ de plus si la décision arbitrale n'est pas mise en œuvre dans les 90 jours et 50 \$ de plus pour chaque période de 90 jours où la mise en œuvre est en retard.

[34] En guide de contexte, l'AFPC représente les unités de négociation d'un certain nombre d'employeurs parlementaires. Les autres employeurs du Parlement ont souvent accusé des retards dans la mise en œuvre des conventions collectives et des décisions arbitrales. L'AFPC a fait une proposition similaire lors de l'arbitrage pour d'autres employeurs du Parlement. La formation d'arbitrage pour les unités de négociation du Service de protection parlementaire (voir *Décision arbitrale (Alliance de la Fonction publique du Canada c. Service de protection parlementaire)*, 2024 CRTESPF 73 (« SPP 2024 »)) et de la Chambre des communes (voir *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Chambre des communes*, 2024 CRTESPF 82 (« *Chambre des communes 2024* »)) a ordonné qu'en cas de mise en œuvre tardive de la décision arbitrale, les employés doivent recevoir la somme forfaitaire de 200 \$ si le montant dû est supérieur à 500 \$, plus 50 \$ supplémentaires pour chaque période additionnelle de 90 jours de retard. Pour plus de clarté, j'étais la personne neutre attitrée à ces deux formations d'arbitrage, en plus de la formation d'arbitrage chargée du cas du Sénat.

[35] En revanche, le Sénat n'a pas l'habitude d'être en retard dans ses mises en œuvre. C'est pourquoi l'AFPC a retiré sa proposition le 1er avril 2024 (c'est-à-dire presque immédiatement avant que les parties ont échangé les mémoires d'arbitrage). Comme le Sénat l'a indiqué dans sa demande :

[Traduction]

[...]

[...] *Au cours des dernières années, le Sénat n'a pas accusé de retard dans la mise en œuvre de décisions arbitrales ou de conventions collectives. L'AFPC a reconnu, à juste titre, ce fait lorsqu'elle a retiré son projet de mémoire sur les dommages-intérêts pour une mise en œuvre tardive avant l'arbitrage devant cette formation, car les circonstances ne justifiaient pas une telle mesure.*

[...]

[36] Étonnamment, lorsqu'il a déposé ses observations en réponse dans la présente demande, le Sénat a dit ne pas savoir pourquoi l'AFPC avait retiré sa proposition concernant la mise en œuvre tardive. Il a écrit ce qui suit : [traduction] « Pour des raisons que le Sénat ne connaît pas, l'AFPC n'a pas proposé de scénarios en cas de mise en œuvre tardive et a retiré son mémoire sur les dommages-intérêts pour une mise en œuvre tardive le matin de l'audience. »

[37] Aucune de ces affirmations n'est exacte. L'AFPC n'a pas retiré sa proposition concernant une mise en œuvre tardive le matin de l'audience. Elle l'a retirée environ deux semaines avant l'audience. En outre, l'AFPC a clairement expliqué pourquoi elle a retiré sa proposition, ce que le Sénat a reconnu dans sa demande dans le présent cas.

[38] La formation d'arbitrage a rendu sa décision le 15 juillet 2024. La formation d'arbitrage a accordé des augmentations salariales qui prennent effet au 1er octobre 2022, 2023 et 2024. Les parties s'étaient précédemment entendues sur une somme forfaitaire de 2 500 \$ versé à chaque employé de l'unité de négociation à la date de la décision arbitrale. Puisque les parties ne se sont pas entendues sur le libellé de la clause prévoyant ce paiement, la formation d'arbitrage en a établi le libellé. La formation d'arbitrage a également ordonné aux parties de créer une grille salariale pour cette convention collective, qui prendrait effet le 1er octobre 2024, après la mise en œuvre des augmentations salariales.

## **B. Les faits concernant la mise en œuvre tardive**

### **1. Les « périodes d'interruption » du Centre des services de paye**

[39] Comme nous l'avons vu précédemment, le Centre des services de paye est en partie responsable de la saisie des augmentations salariales des employés du Sénat.

[40] Le 1er mars 2024, un fonctionnaire du Centre des services de paye a envoyé au Sénat (et aux autres ministères, organismes et employeurs concernés) un courriel ayant pour objet « Entente à venir et période d'interruption - Base de données du système de paye et de PeopleTools (BDSPPPT) ». Le texte français de ce courriel se lit comme suit (à l'exception d'un code de couleur dans l'original utilisé pour mettre en évidence les périodes) :

[...]

Bonjour à tous,

Alors que de nombreuses négociations pour de nouvelles ententes sont en cours et pourraient donner lieu à des mises à jour supplémentaires qui devront être traitées au cours des prochains mois, SPAC souhaite vous informer du lancement de la transition de la Base de données du système de paye et de PeopleTools (BDSPT) qui est prévue la fin de semaine du 20 au 23 septembre 2024.

Pour assurer une bonne transition, les périodes d'interruption ci-dessous ont été établies. Veuillez noter qu'après la période d'interruption modérée, il y aura une limite d'activités qui seront autorisées.

<b>BDSPT (projet):</b>	<b>Interruption modérée:</b>	<b>5 février 2024 au 31 mai 2024</b>
	<b>Interruption restreinte:</b>	<b>1 juin 2024 au 23 septembre 23 [sic] 2024</b>
	<b>Déploiement:</b>	<b>20 au 23 septembre 2024</b>
	<b>Période de stabilisation:</b>	<b>24 septembre 2024 au 20 novembre 2024</b>

La mise en œuvre de nouvelles ententes (convention collective, lettre d'autorisation, décision arbitrale, etc.) dans le système de paye nécessite une planification tenace pour tenir compte des activités de changement opérationnel majeur en cours afin d'éviter d'avoir un impact sur les programmes et l'intégrité des modifications. Ainsi, SPAC recommande fortement à nos partenaires de prendre en considération les restrictions du système de paye lors de l'établissement des délais de mise en œuvre d'une nouvelle entente afin de réduire l'impact d'éventuelles pénalités. La norme pour la mise en œuvre de la partie automatisée d'une révision salariale, d'un paiement rétroactif massif et d'autres éléments devrait être de 180 jours.

Alors que nous nous rapprochons de l'objectif du gouvernement de simplification du système de rémunération, nous restons disponibles pour évaluer si les modifications apportées aux ententes entravent cet objectif.

Nous vous remercions pour votre précieuse collaboration et nous sommes enthousiastes de continuer à travailler avec vous dans le cadre de vos activités des nouvelles ententes à venir.

[...]

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[41] Ce courriel n'explique pas vraiment en quoi consiste la soi-disant période de stabilisation du 24 septembre au 20 novembre 2024.

[42] Je n'ai aucune preuve que le Sénat a écrit au Centre des services de paye pour demander des éclaircissements sur ce courriel, étant donné qu'il était sur le point de tenir une audience d'arbitrage le 16 avril 2024 et qu'il devrait mettre en œuvre une décision arbitrale dans les 90 jours suivant une décision découlant de cette audience (qui aurait pu survenir à tout moment).

[43] Le Sénat n'a informé ni l'AFPC ni la formation d'arbitrage de ce courriel ni de l'éventualité d'un délai dans la mise en œuvre d'une décision arbitrale.

[44] Le Sénat a même répondu à la proposition de l'AFPC concernant la mise en œuvre tardive malgré son retrait peu avant la date de dépôt des mémoires. Ainsi, le Sénat a écrit ce qui suit dans son mémoire d'arbitrage (pages 85 et 87) :

[Traduction]

*[...] L'employeur a respecté tous les délais de mise en œuvre lors du dernier cycle de négociations [...]*

*Pour ce seul motif, il n'y a aucune preuve à l'appui d'une mise en œuvre tardive et les circonstances ne justifiaient donc pas qu'une telle annexe soit incluse.*

*[...]*

*Ces arriérés [dans la mise en œuvre de la rémunération], dans la mesure où ils existent aujourd'hui pour la fonction publique centrale, **n'existent pas au Sénat**. L'équipe de rémunération interne du Sénat est entièrement à jour dans la saisie de ses transactions courantes : il n'y a aucun retard. Ainsi, il n'y a aucune raison de supposer qu'il y aura une mise en œuvre tardive d'une décision arbitrale, et d'imposer des sanctions pécuniaires à l'employeur, surtout pour avoir respecté les délais prévus par la loi.*

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

[45] Dans la présente demande, le Sénat n'a pas expliqué comment il pouvait concilier son affirmation du 2 avril 2024, selon laquelle [traduction] « [...] il n'y a aucune raison de supposer qu'il y aura une mise en œuvre tardive [...] » et le courriel qu'il a reçu le 1er mars 2024 dans lequel le Centre des services de paye indiquait qu'il ne serait pas en mesure de mettre en œuvre une décision arbitrale entre le 1er juin 2024, ainsi qu'en septembre ou en novembre 2024.

[46] Le Sénat reconnaît qu'il n'a jamais mentionné le courriel du 1er mars 2024 à l'AFPC. Néanmoins, il soutient que l'AFPC devait être au courant de la possibilité d'une mise en œuvre tardive, car deux représentants de l'AFPC ont assisté le 9 avril 2024 à Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et Loi sur les relations de travail au Parlement

une réunion du Sous-comité technique du Comité consultatif patronal-syndical de la haute direction sur Phénix. Au cours de cette réunion, une présentation PowerPoint a été faite sur un projet pour mettre à jour la base de données du système de paye. En haut de la diapositive 9 sur 14 de cette présentation, en caractères minuscules, il y avait un calendrier qui indiquait les dates des périodes d'interruption de la base de données de la solution de paye et PeopleTools et les périodes de stabilisation énoncées dans le courriel du 1er mars 2024. Ces périodes d'interruption et de stabilisation concernent la mise à jour de la base de données.

[47] D'après le compte rendu de cette réunion, aucun membre du Sénat n'a assisté à cette réunion. Le Sénat n'a déposé aucun élément de preuve (par témoignage ou un document de confirmation) sur le contenu de cette présentation ou sur ce qui a été dit à propos de ce calendrier. Le compte rendu de cette réunion indique que deux personnes de l'AFPC étaient présentes. Le compte rendu précise que la réunion devait durer deux heures et qu'elle s'est déroulée par vidéoconférence. Je n'ai aucune information sur les deux personnes représentant l'AFPC qui étaient présentes, si ce n'est qu'elles n'ont pas comparu lors de l'arbitrage mettant en cause le Sénat.

[48] En bref, je n'ai aucune preuve de ce qui a été dit lors de cette réunion, de ce que la diapositive PowerPoint était censée communiquer, de la manière dont elle a été comprise par les participants à cette réunion, ou de ce que signifie une période d'interruption restreinte. Comme je l'ai indiqué précédemment, dans la présente demande, la charge de la preuve incombe au Sénat. La preuve présentée par le Sénat est très loin d'être suffisante pour me permettre de conclure que l'AFPC savait, le 9 avril 2024, que le Centre des services de paye rendrait impossible la mise en œuvre d'une décision arbitrale en temps opportun.

[49] Contredisant encore une fois son affirmation selon laquelle l'AFPC était au courant de la soi-disant période d'interruption restreinte et de ses conséquences, le Sénat fait valoir qu'il n'a pas compris l'incidence de l'interruption et affirme ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Il est important de noter que le Sénat n'a rien voulu dissimuler délibérément et également que le courriel que le Sénat a reçu le 1er mars 2024 n'était pas une confirmation que les périodes*

*d'interruption auraient une incidence sur les employés de l'AFPC qui travaillent au Sénat. Ce courriel informait le Sénat de la possibilité hypothétique que, si plusieurs astres s'alignaient, il pouvait y avoir un retard dans la mise en œuvre des dispositions salariales de la décision salariale, à savoir, si une décision arbitrale était rendue en juin ou juillet 2024 (et ni plus tôt ni plus tard), si un salaire rétroactif était accordé, si aucune partie ne demandait un contrôle judiciaire de la décision et si SPAC avait un arriéré excessif dans les demandes de saisie de données et ne donnait pas la priorité aux demandes du Sénat. C'est beaucoup de suppositions.*

[...]

[50] Je souligne deux choses à ce sujet. Premièrement, cette affirmation contredit l'argument du Sénat selon lequel l'AFPC était au courant de l'interruption et de ses conséquences. Le Sénat ne peut pas prétendre que l'AFPC était au courant (surtout au motif qu'il y avait une mention placée discrètement en haut d'une diapositive PowerPoint), mais que le Sénat ne l'était pas. Deuxièmement, cette affirmation va également à l'encontre de l'observation faite par le Sénat lors de l'arbitrage selon laquelle [traduction] « [...] il n'y a aucune raison de supposer qu'il y aura une mise en œuvre tardive [...] ». Même si le Sénat n'était pas certain des conséquences des mesures annoncées dans le courriel du 1er mars 2024, il ne peut pas affirmer de manière crédible qu'il n'y avait « aucune raison » de penser qu'il y aurait un retard dans la mise en œuvre.

## 2. Événements après la décision arbitrale

[51] Comme je l'ai déjà dit, la formation d'arbitrage a rendu sa décision le 15 juillet 2024. Par conséquent, la décision arbitrale devait être mise en œuvre avant le 15 octobre (car le délai de 90 jours expirait une fin de semaine avec un jour férié, et le 15 octobre était le jour suivant qui n'était pas un jour férié). Le 16 juillet, un fonctionnaire du Sénat a envoyé un courriel au Centre des services de paye avec pour objet [traduction] « Mise en œuvre de la nouvelle grille salariale ». Le courriel est rédigé ainsi :

[Traduction]

[...]

*Petite question, nous sommes actuellement en arbitrage avec notre employé de l'AFPC. Nous avons reçu une décision arbitrale nous obligeant à négocier une grille salariale, c'est-à-dire que nous passerions d'une fourchette salariale (minimum-maximum) à une grille avec des échelons. Nous avons 90 jours pour la mettre en*

*œuvre. Est-ce que ce sera plus long pour vous de mettre en place la grille avec des échelons puisque c'est la première? Ou s'agit-il plus ou moins du même processus que la mise à jour du tableau MJLP?*

[52] Dans le courriel que j'ai cité, le fonctionnaire du Sénat ne demande pas au Centre des services de paye de mettre en œuvre la décision arbitrale dans un délai de 90 jours. Il pose une question sur la mise en œuvre de la grille salariale - ce qui n'est pas ce que la décision arbitrale a ordonné (selon la décision, les parties devraient créer la grille salariale, mais celle-ci ne devait être mise en effet qu'après les augmentations salariales du 1er octobre 2024).

[53] Dans la présente demande, le Sénat indique que son équipe interne de ressources humaines a entamé le processus de mise en œuvre de la décision arbitrale le 16 juillet 2024, date à laquelle il a envoyé ce courriel. Il ne fournit aucun élément de preuve pour expliquer en quoi consiste ce processus. Le Sénat affirme également dans ses observations qu'il [traduction] « [...] a fait preuve de persévérance dans [ses] interactions avec l'AFPC ». Il n'a présenté aucun élément de preuve à l'appui de cette affirmation, aucune lettre, aucun courriel, aucune note de réunion.

[54] Le Sénat indique que son équipe responsable de la rémunération a préparé les calculs nécessaires [traduction] « à la fin de l'été ». Encore une fois, il ne fournit aucun élément de preuve pour étayer cette affirmation et n'indique même pas la date à laquelle il a fourni les calculs au Centre des services de paye. L'expression « à la fin de l'été » pourrait signifier le mois d'août (car de nombreuses personnes pensent que l'été se termine à la fin du mois d'août) ou une date plus proche de la fin officielle de l'été, le 22 septembre 2024.

[55] Le Sénat fait également valoir qu'[traduction] « à chaque étape, et en toute transparence, le Sénat a tenu les représentants du syndicat au courant des difficultés qu'il rencontrait avec SPAC [...] ». À l'appui de cette observation, le Sénat a fourni un courriel daté du vendredi 27 septembre 2024, qui se lit comme suit :

[Traduction]

[...]

*Un petit mot pour vous informer que SPAC a confirmé que l'augmentation économique sera versée sur la paye émise le 4 décembre et la rétro sur la paye du 18 décembre.*

*N'hésitez pas à communiquer avec moi si vous avez des questions.*

[...]

[56] La dirigeante principale des ressources humaines du Sénat a envoyé ce courriel à un représentant local, qui était également membre de l'équipe de négociation de l'AFPC, mais, fait notable, pas l'agent négociateur de l'AFPC. Je crois qu'il faut souligner ce facteur compte tenu de la lumière de la décision de la Commission dans la décision *Chambres des communes 2021*, qui se lit comme suit :

[...]

*[207] Dans la mesure où la jurisprudence laisse entendre que la transparence est l'un des facteurs à prendre en considération pour évaluer le bien-fondé d'une demande de prolongation, je conclus que les éléments de preuve militent sérieusement contre la position de la demanderesse [...] La demanderesse a fait participer des représentants syndicaux locaux à la tenue de séances d'information à l'intention des membres au sujet de la décision et a prévenu M. Thompson qu'il pourrait y avoir des retards. Cet engagement était louable et utile, mais l'agent négociateur, représenté par M. Gay, avait le pouvoir de représenter les intérêts des membres et de traiter des questions de mise en œuvre.*

[...]

[57] De même, dans ce cas, le Sénat a communiqué avec les représentants locaux au lieu de l'agent négociateur de l'AFPC (qui était aussi M. Gay cette fois-ci). Il y a une série de courriels d'une ligne datés du 1er octobre 2024 (le jour ouvrable suivant) dans lesquels la directrice principale des ressources humaines écrit qu'elle a parlé avec M. Gay et qu'elle [traduction] « le tiendra au courant ». Elle dit également au représentant local que [traduction] « [...] malheureusement, nous n'effectuons pas directement toutes les étapes ». Je n'ai reçu aucune information sur cette conversation avec l'agent négociateur, sur les informations qui lui ont été fournies et sur une possible discussion ultérieure. Il doit y avoir eu des discussions après le 1er octobre, compte tenu de la tentative de l'AFPC de communiquer avec la formation d'arbitrage sur la mise en œuvre tardive le 8 octobre, mais je n'ai aucun autre élément de preuve à cet égard.

[58] Le 2 octobre 2024, un fonctionnaire du Centre des services de paye a écrit à un fonctionnaire du Sénat pour lui dire que [traduction] « [...] nos premières disponibilités pour la mise en œuvre sont le 19 novembre pour le tableau MJLP et le 21 novembre pour les paiements rétroactifs ». Le Sénat appelle cette décision une décision « définitive » du Centre des services de paye. Le Sénat a dû recevoir une décision

provisoire avant cette date (sinon, il n'aurait pas écrit au représentant local de l'AFPC le 27 septembre), mais je n'ai aucune preuve de la date à laquelle le Sénat a reçu cette décision provisoire.

### **3. Détails de la prorogation demandée par le Sénat**

[59] Comme je l'ai dit plus tôt, l'AFPC a écrit à la formation d'arbitrage le 8 octobre 2024 pour demander une solution à la mise en œuvre tardive, et le Sénat a déposé ce qui est maintenant la présente demande le 10 octobre.

[60] Le Sénat a d'abord demandé un délai plus long pour que les augmentations économiques soient payées le 4 décembre 2024, et que la somme forfaitaire de 2 500 \$ et le salaire rétroactif soient payés le 18 décembre. Le 16 octobre, elle a modifié sa demande pour que la somme forfaitaire de 2 500 \$ soit versée le 6 novembre. Dans ses observations en réponse, le Sénat affirme que ce paiement est le résultat de sa [traduction] « persévérance » et la preuve qu'il a agi « avec diligence ». Encore une fois, je n'ai aucun élément de preuve pour corroborer cette affirmation, et je n'ai rien pour expliquer ce qui s'est passé. Le Sénat considère qu'il s'agit [traduction] « clairement d'une victoire pour les employés », car il est moins en retard dans la mise en œuvre qu'il ne l'avait prévu. Il n'explique pas en quoi le fait d'être moins en retard que prévu dans le paiement de sommes dues constitue une « victoire » pour les employés. Réduire l'ampleur d'une défaite ne fait pas d'une défaite une victoire. Le 5 novembre, le Sénat a de nouveau modifié sa demande, car le Centre des services de paye serait en mesure d'effectuer les paiements rétroactifs le 4 décembre.

### **4. Le Sénat verse les augmentations salariales aux employés non représentés**

[61] Le 18 octobre 2024, le Sénat a informé ses employés non représentés des augmentations salariales qui étaient entrées en vigueur le 1er octobre et qui seraient reflétées sur les dépôts de la paye effectués le 23 octobre. Selon l'AFPC, l'entrée en vigueur de ces augmentations salariales montre que le Sénat [traduction] « [...] manque de crédibilité lorsqu'il affirme catégoriquement qu'une mise en œuvre complète et rapide n'est pas possible ». En réponse, le Sénat a fait valoir que son traitement des employés non représentés n'est pas pertinent. Je ne suis pas d'accord. La prétendue incapacité du Sénat à mettre en œuvre la décision arbitrale est à remettre en question si les employés non représentés reçoivent des augmentations salariales pendant la période où le Sénat affirme qu'il est impossible de payer les employés représentés.

[62] Plus concrètement, le Sénat déclare qu'il a autorisé cette augmentation en juin 2023 afin que ses employés non représentés reçoivent une « estimation » de ce que les employés représentés recevraient en fin de compte à la suite de la négociation collective. Le Sénat indique qu'il a demandé au Centre des services de paye de procéder à cette modification en mars 2024, pour qu'un paiement soit versé en octobre.

[63] Le Sénat ne fournit aucun élément de preuve pour étayer ses affirmations. Il indique que cette décision a été prise par le Comité permanent de la régie interne, des budgets et de l'administration, mais ne fournit pas une copie de cette décision. Il ne fournit pas de copie de la correspondance avec le Centre des services de paye en mars 2024.

[64] Par ailleurs, la position du Sénat est difficilement conciliable avec le courriel du Centre des services de paye du 1er mars 2024. Ce courriel indiquait que le Centre des services de paye n'accepterait que des demandes exceptionnelles pendant la période d'interruption modérée jusqu'au 31 mai. Aucun élément ne permet d'expliquer en quoi les rajustements salariaux accordés aux employés non représentés étaient exceptionnels et justifiaient un traitement particulier, alors que le Centre des services de paye et le Sénat ne pouvaient pas respecter le délai de 90 jours pour la mise en œuvre d'une décision arbitrale. Le Sénat n'explique pas non plus comment ce paiement a été traité presque immédiatement après la soi-disant période d'« interruption restreinte » et pourquoi la décision arbitrale n'a pas pu être traitée en même temps.

[65] Il est possible que des documents viennent étayer l'affirmation du Sénat selon laquelle les augmentations salariales des employés non représentés ont été traitées bien à l'avance et n'ont donc pas été affectées par les périodes d'interruption du Centre des services de paye. Toutefois, comme je l'ai indiqué précédemment, le Sénat a fait une présentation erronée des faits devant la formation d'arbitrage lorsqu'il a déclaré qu'il n'y avait aucune raison de supposer qu'il y aurait une mise en œuvre tardive alors qu'il était au courant de l'interruption restreinte annoncée par le Centre des services de paye. Il a fait une présentation erronée des faits dans ses observations en réponse lorsqu'il a prétendu qu'il ne savait pas pourquoi l'AFPC avait retiré sa proposition concernant la mise en œuvre tardive lors de l'arbitrage et il a exagéré lorsqu'il a affirmé dans sa demande qu'il avait agi en [traduction] « toute transparence » dans ses échanges avec l'AFPC au sujet de la mise en œuvre tardive alors qu'en fait, il avait envoyé un courriel laconique au représentant local de l'AFPC

un peu plus de deux semaines avant l'expiration de la date limite de mise en œuvre. À la lumière de ces autres présentations erronées des faits, je ne suis pas prêt à prendre au pied de la lettre l'explication du Sénat sur la raison pour laquelle les employés non représentés ont été payés en premier.

## **V. Décision de rejeter la demande**

[66] Si je prends en considération ces faits ainsi que les facteurs appliqués par la Commission dans les demandes de prorogation du délai pour mettre en œuvre une convention collective ou une décision arbitrale, j'ai du mal à trouver des facteurs qui justifient l'octroi d'une prorogation, mis à part le fait que le Sénat demande une prorogation relativement courte.

### **A. Moment de la présentation de la demande**

[67] Premièrement, le moment auquel la demande a été présentée joue contre l'octroi de cette prorogation de délai. Comme l'a dit la Commission dans la décision *Groupe de l'enseignement 1976*, au par. 8: « En tardant ainsi à faire sa demande, l'employeur s'accordait par ce fait même une prolongation du délai [...] ». Dans cette affaire, l'employeur a attendu jusqu'au jour avant l'expiration de la période de mise en œuvre de 90 jours. Dans le présent cas, le Sénat n'a pas déposé sa demande le jour avant l'expiration du délai. Il l'a présentée le jeudi 10 octobre 2024 (avant une longue fin de semaine), alors que la date limite de la mise en œuvre était le mardi 15 octobre. Ce facteur est particulièrement important dans le présent cas, car le Sénat était au courant du retard probable du Centre des services de paye dès le mois de mars et n'a produit aucune preuve indiquant qu'il avait appris quelque chose de nouveau sur la possibilité d'un retard dans les jours ou les semaines qui ont suivi le prononcé de la décision arbitrale.

### **B. Manque de transparence avec l'AFPC**

[68] Deuxièmement, je ne dispose d'aucune preuve selon laquelle le Sénat a fait preuve de transparence avec l'AFPC au sujet du retard, des raisons du retard et des mesures prises pour le régler. Le seul élément de preuve que le Sénat a déposé est un courriel laconique daté du 27 septembre 2024 dans lequel il indique que les paiements seront effectués les 4 et 18 décembre, puis quelques courriels d'une ligne le 1er octobre 2024, qui ne contiennent aucun détail sur les raisons du retard ou sur les mesures que le Sénat a prises pour le régler.

**C. Aucune preuve de diligence raisonnable**

[69] Troisièmement, je n'ai aucune preuve que le Sénat a fait preuve de diligence raisonnable pour respecter le délai. Comme je l'ai dit précédemment, la diligence raisonnable intervient à deux moments : lors de la négociation (ou, dans le cas présent, lors de l'arbitrage) et lors de la mise en œuvre. Le Sénat n'a pas agi avec diligence lors des négociations ou de l'arbitrage puisqu'il n'a pas soulevé la possibilité d'un retard auprès de l'AFPC ou de la formation d'arbitrage. Bien que le Sénat ait affirmé qu'il a travaillé avec diligence après la décision arbitrale pour veiller à ce que les paiements soient effectués dès que possible, il n'a fourni aucun élément de preuve à l'appui de cette affirmation.

**D. Le Sénat n'a pas agi de bonne foi**

[70] Quatrièmement, et surtout, le Sénat n'a pas agi de bonne foi. J'ai déjà précisé les moments où le Sénat a fait des présentations erronées des faits au conseil d'arbitrage et dans le cadre de la présente demande. Ses présentations erronées des faits lors de l'arbitrage ont conduit l'AFPC à retirer une proposition qui aurait pu éviter ce différend si le conseil d'arbitrage avait rendu une ordonnance similaire à celles rendues des affaires *PPS 2024* et *Chambre des communes 2024*.

**E. Une courte prorogation**

[71] Le seul facteur en faveur de la demande est la prorogation relativement courte, soit un peu plus de sept semaines, demandée par le Sénat pour mettre en œuvre la décision arbitrale. Ce seul facteur n'est vraiment pas suffisant pour l'emporter sur tous les facteurs défavorables à l'octroi d'une prorogation du délai dans la présente demande.

**F. Aucun poids accordé au rôle joué par le Centre des services de paye**

[72] Je n'ai accordé aucun poids au rôle joué par le Centre des services de paye dans le présent cas. Le Sénat n'a apporté aucun élément de preuve démontrant qu'il a agi avec diligence et que le Centre des services de paye serait entièrement responsable du retard. Je n'ai pas non plus d'éléments de preuve pour expliquer le retard du Centre des services de paye, sauf le courriel laconique du 1er mars 2024 et une présentation PowerPoint en date d'avril sur une mise à jour de la base de données. Je ne dispose d'aucun élément permettant d'expliquer comment les périodes d'interruption ont empêché le Centre des services de paye de mettre en œuvre la décision arbitrale, mais

lui ont permis de mettre en œuvre des augmentations salariales pour les employés non représentés. Bref, je ne sais pas si c'est effectivement la faute du Centre des services de paye et, dans l'affirmative, les circonstances qui l'ont empêché de faire la saisie des tableaux MJLP fournis par le Sénat.

### G. Les mesures que le Sénat aurait pu prendre

[73] En ce qui concerne le rôle qu'a joué le Centre des services de paye, et en réponse aux observations de l'AFPC, le Sénat a fait la proposition suivante :

[Traduction]

[...]

*L'AFPC semble insinuer que le Sénat pourrait, d'une manière ou d'une autre, menacer, pousser ou forcer SPAC à changer sa décision et à effectuer ces paiements plus tôt. Sans aucune preuve ni justification, elle affirme que le Sénat refuse d'exercer une pression suffisante en soulevant [traduction] « un argument ténu fondé sur des motifs de commodité ». Cette affirmation est irréaliste. Selon le syndicat, qu'est-ce que le Sénat devrait faire exactement? Le syndicat pense-t-il que l'employeur retire un avantage du fait que ses employés reçoivent des augmentations économiques avec un ou deux mois de retard? Comment pourrait-il être « commode » pour l'employeur de devoir consacrer des ressources en RH et du temps précieux à travailler avec SPAC pour trouver des solutions, ainsi que des ressources juridiques pour obtenir une prorogation devant la Commission?*

[...]

[74] Il peut être risqué de rédiger des observations sous la forme d'une série de questions rhétoriques puisque le décideur pourrait avoir des réponses à ces questions.

[75] En réponse à la question rhétorique de savoir ce que « le Sénat devrait faire exactement », il existe un certain nombre de solutions. Le Sénat aurait pu négocier avec l'AFPC une solution acceptable pour les deux parties. Le Sénat aurait pu demander au Centre des services de paye de ne pas saisir les données de son personnel non représenté et de consacrer ce temps à la mise en œuvre de la décision arbitrale. Le Sénat aurait pu calculer l'impôt à la source dû sur la somme forfaitaire de 2 500 \$ et verser le solde directement aux employés par chèque, tout en s'assurant que les employés comprenaient qu'il s'agissait d'un estimé et qu'un rapprochement serait effectué une fois que le Centre des services de paye aurait terminé son travail, après en avoir discuté avec l'AFPC, bien entendu. Le Sénat aurait pu prévoir le versement

d'avances sur leur salaire aux employés qui comptaient sur la réception en temps voulu des sommes dues. Il est important de noter que le Sénat n'a jamais prétendu (et je n'ai vu aucune preuve à cet égard) qu'il avait envisagé des solutions pratiques, pragmatiques ou créatives pour s'assurer que ses employés reçoivent au moins une partie des montants qui leur sont dus.

[76] En réponse à la question rhétorique de savoir si « [...] l'employeur retire un avantage du fait que ses employés reçoivent des augmentations économiques avec un ou deux mois de retard », la réponse est oui. L'argent se déprécie avec le temps. Un dollar aujourd'hui vaut plus qu'un dollar dans le futur. Dans son mémoire d'arbitrage, l'AFPC a estimé le coût de sa proposition économique et de celle du Sénat. Le montant plus bas était de toute évidence la proposition du Sénat (555 579 \$), et la formation d'arbitrage a choisi un chiffre entre ces deux coûts. Au cours de cette période d'environ deux mois, le taux d'intérêt de la Banque du Canada a oscillé entre 3,75 et 4 %. Même en supposant que le montant total dû soit ce montant plus bas et en appliquant le taux d'intérêt de la Banque du Canada, la Couronne fédérale a économisé environ 3 500 \$ d'intérêts en payant cet argent en retard.

[77] Comme il est indiqué dans la décision arbitrale, selon le Sénat, il y avait 79 employés concernés dans l'unité de négociation au 1er janvier 2024. Si ces économies étaient remises aux employés, elles représenteraient un peu moins de 45 \$ par employé. Je souligne que, dans les affaires *PPS 2024* et *Chambres des communes 2024*, les conseils d'arbitrage ont ordonné à l'employeur de verser à chaque employé 50 \$ pour chaque période de 90 jours de retard (en plus d'un paiement fixe de 200 \$ pour la première fois que l'employeur était en retard).

[78] En réponse à la question de savoir s'il est commode pour le Sénat d'utiliser des ressources humaines pour travailler avec le Centre des services de paye et des ressources juridiques pour demander une prorogation du délai devant la Commission, le Sénat aurait dû travailler avec le Centre des services de paye de toute façon. Je ne vois donc pas très bien l'inconvénient supplémentaire. Quant aux ressources juridiques, l'AFPC pourrait prétendre avec la même plausibilité qu'elle a dû dépenser des ressources juridiques en raison du retard du Sénat. Je rejette l'idée qu'un employeur peut se plaindre du fait qu'il n'était pas commode pour les responsables des ressources humaines de payer les autres employés dans les délais prévus.

[79] Enfin, je crains que la présente décision ne soit rendue publique qu'après le versement des paiements. Toutefois, le Sénat n'a pas fait valoir que son éventuel retard dans le paiement avait rendu la présente demande sans objet, et les deux parties m'ont demandé de ne pas rendre une décision du banc en octobre 2024, de sorte que je dois encore trancher la présente demande.

[80] Pour les présents motifs, j'ai rejeté la demande du Sénat.

## **VI. La Commission n'a pas la compétence d'ordonner des dommages-intérêts dans le cadre de la présente demande**

[81] L'AFPC demande que la Commission ordonne des dommages-intérêts de 500 \$, payables à chaque employé concerné si la Commission accorde une prorogation du délai dans le présent cas, que la Commission reste saisie de l'affaire jusqu'à ce que la décision arbitrale ait été mise en œuvre, et que la Commission permette à l'AFPC de demander des dommages-intérêts supplémentaires en cas de retards supplémentaires. Si j'interprète les observations de manière restrictive, l'AFPC demande des dommages-intérêts uniquement si la demande est accueillie, mais, si je les interprète dans le contexte, les observations s'appliquent également si la Commission rejette la demande du Sénat.

[82] Le Sénat répond que la Commission n'a pas la compétence d'ordonner des dommages-intérêts dans le cadre de la présente demande.

[83] Je suis d'accord avec le Sénat pour dire que la Commission n'a pas la compétence pour accorder des dommages-intérêts dans le cadre d'une demande de prorogation d'un délai pour la mise en œuvre d'une décision arbitrale.

[84] Comme la Commission l'a déclaré à de nombreuses reprises, elle « [...] tire son origine de la loi et n'est pas un tribunal jouissant d'une compétence inhérente » (voir *Green c. Administrateur général (ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)*, 2017 CRTEFP 17, au par. 340; voir aussi *Serediuk c. Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (UCCO- SACC- CSN)*, 2023 CRTE SPF 71, au par. 51; *Killips c. Conseil du Trésor (Commission de la fonction publique)*, 2024 CRTE SPF 97, aux par. 70 et 71). Le même principe s'applique également aux pouvoirs de réparation de la Commission : le pouvoir d'ordonner une réparation doit se trouver dans la loi, et un tribunal [traduction] « [...] n'a pas le pouvoir autonome d'accorder une réparation à une partie à l'une de ses procédures" (tiré de

*Labourers' International Union of North America, Local 183 v. Across Canada Construction Ltd.*, [2017] O.L.R.D. No. 869 (QL), au par. 30).

[85] L'AFPC fait valoir que l'article 10 de la *LRTP* confère à la Commission le pouvoir d'accorder une réparation. Le Sénat n'est pas d'accord et invoque les articles 13 et 14 de la *LRTP*. Je commencerai donc par énoncer ces dispositions ci-dessous :

***Attributions de la Commission***

**10** *La Commission met en œuvre la présente partie et exerce les attributions que celle-ci lui confère ou qu'implique la réalisation de ses objets, notamment en rendant des ordonnances qui en exigent l'observation, celle des règlements pris sous son régime ou des décisions qu'elle rend sur les questions dont elle est saisie sous son régime.*

[...]

***Plaintes***

**13 (1)** *La Commission instruit toute plainte dont elle est saisie et selon laquelle l'employeur ou une organisation syndicale ou une personne agissant pour le compte de celui-là ou de celle-ci n'a pas, selon le cas :*

[...]

**b)** *mis à effet une disposition d'une décision arbitrale;*

[...]

***Ordonnance d'exécution de la Commission***

**(2)** *Dans les cas où, en application du paragraphe (1), la Commission juge une personne coupable d'un des manquements énoncés dans les alinéas (1)a) à d), elle peut rendre une ordonnance enjoignant à cette*

***Powers, duties and functions***

**10** *The Board shall administer this Part and shall exercise the powers and perform the duties and functions that are conferred or imposed on it by, or are incidental to the attainment of the objects of, this Part including the making of orders requiring compliance with this Part, with any regulation made under this Part or with any decision made in respect of a matter coming before the Board under this Part.*

...

***Complaints***

**13 (1)** *The Board shall examine and inquire into any complaint made to it that an employer or an employee organization, or any person acting on behalf of an employer or employee organization, has failed*

...

**(b)** *to give effect to any provision of an arbitral award;*

...

***Order of Board directing compliance***

**(2)** *Where under subsection (1) the Board determines that any person has failed to observe any prohibition, to give effect to any provision or decision or to comply with any regulation as described in*

*personne de remédier à son manquement ou de prendre toute mesure nécessaire à cet effet dans le délai qu'elle juge approprié. Elle adresse en outre son ordonnance :*

**a)** *lorsque l'auteur du manquement a agi ou prétendu agir pour le compte de l'employeur, à celui-ci;*

**b)** *lorsque la personne a agi ou prétendu agir pour le compte d'une organisation syndicale, au dirigeant attribué de celle-ci.*

**Défaut d'exécution de l'ordonnance**

**14** *Dans le cas où une mesure prescrite par une ordonnance rendue conformément à l'article 13 n'est pas prise dans le délai imparti, la Commission fait déposer une copie de son ordonnance, un rapport circonstancié et tous les documents afférents devant chaque chambre du Parlement dans les quinze jours de séance de celles-ci suivant l'expiration du délai.*

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

*that subsection, it may make an order, addressed to that person, directing the person to observe the prohibition, give effect to the provision or decision or comply with the regulation, as the case may be, or take such action as may be required in that behalf within such specified period as the Board may consider appropriate and,*

**(a)** *where that person has acted or purported to act on behalf of an employer, it shall direct its order as well to the employer; and*

**(b)** *where that person has acted or purported to act on behalf of an employee organization, it shall direct its order as well to the chief officer of that employee organization.*

**Where order not complied with**

**14** *Where any order made under section 13 directs some action to be taken and is not complied with within the period specified in the order for the taking of that action, the Board shall cause a copy of its order, a report of the circumstances and all documents relevant thereto to be laid before each House of Parliament within fifteen days after the expiration of the period or, if that House is not then sitting, on any of the first fifteen days next thereafter on which that House is sitting.*

[86] L'article 10 de la *LRTP* est une disposition communément appelée une « clause d'application ». De nombreuses lois contiennent ce type de clauses d'application générale qui donnent à un tribunal ou à une agence des pouvoirs étendus pour garantir que l'objet de la loi est atteint.

[87] Toutefois, les clauses générales rédigées en termes larges, comme l'article 10 de la *LRTP*, « ne peuvent être interprétées isolément », mais doivent, au contraire, être interprétées dans le contexte de la loi dans son ensemble (voir *Renvoi relatif à la Politique réglementaire de radiodiffusion CRTC 2010-167 et l'ordonnance de radiodiffusion CRTC 2010-168*, 2012 CSC 68, au par. 29). L'une des façons d'interpréter une clause d'application générale dans son contexte est que les pouvoirs accordés par une clause d'application générale ne peuvent pas être interprétés comme donnant à un tribunal des pouvoirs plus étendus que ceux expressément prévus par une autre disposition de la loi. Par exemple, dans l'arrêt *Lignes aériennes Canadien Pacifique Ltée c. Assoc. Canadienne des pilotes de lignes aériennes*, [1993] 3 RCS 724 à la page 741, la Cour suprême du Canada a conclu qu'une clause d'application générale semblable à l'article 12 ne pouvait accorder au Conseil canadien des relations du travail le pouvoir d'ordonner la production de documents avant l'audience parce qu'il existait une disposition qui attribuait expressément le pouvoir d'exiger la production de documents dans le cadre d'une audience.

[88] Ce principe s'applique toujours dans le présent cas. L'alinéa 13(1)b) de la *LRTP* permet à un agent négociateur (ou à un employeur) de déposer une plainte auprès de la Commission au motif que l'employeur (ou l'agent négociateur) n'a pas mis à effet une décision arbitrale. Le paragraphe 13(2) énonce ensuite le pouvoir de réparation de la Commission dans le cadre d'une telle plainte. Étant donné que la *LRTP* comporte une disposition qui attribue expressément à la Commission le pouvoir de rendre des ordonnances de réparation dans le cadre de plaintes, la clause d'application générale ne peut pas conférer à la Commission le pouvoir de rendre des ordonnances de réparation dans le cadre d'autres procédures.

[89] Pour en arriver à cette conclusion, j'ai lu attentivement la décision de la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick *R v. Canadian Union of Public Employees, Locals 1190, 1251 and 1418*, 2022 CanLII 116251 (NB LEB). La *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* du Nouveau-Brunswick (LRN-B 1973, c P-25) utilise un libellé très similaire à celui de la *LRTP* et à l'ancienne *LRTFP*. Comme la *LRTP*, la loi du Nouveau-Brunswick prévoit que les employeurs doivent appliquer les conventions collectives dans un délai de 90 jours, permet aux employeurs de demander une prorogation du délai d'application des conventions collectives et autorise les agents négociateurs à déposer des plaintes concernant l'application tardive des conventions collectives. Dans cette affaire, l'employeur a

---

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

demandé une prorogation de délai et l'agent négociateur a déposé une plainte. La commission a accordé un délai supplémentaire d'environ six semaines, et l'employeur a effectué la plupart (mais pas la totalité) des paiements rétroactifs requis avant la fin de cette prorogation. L'agent négociateur a réclamé des dommages-intérêts en raison de l'application tardive, tant avant qu'après la prorogation.

[90] Dans cette affaire, l'employeur a fait valoir que la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick n'avait pas la compétence pour accorder des dommages-intérêts. Compte tenu des similitudes entre la loi du Nouveau-Brunswick et la loi fédérale, les parties se sont appuyées presque entièrement sur la jurisprudence de la Commission, notamment la décision *Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2013 CRTFP 139 (« *Chefs d'équipe* »), dans laquelle la Commission a accordé des dommages pour la mise en application tardive d'une convention collective comme réparation pour une plainte déposée par l'agent négociateur.

[91] La Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick a conclu qu'elle avait la compétence d'accorder des dommages-intérêts par les pouvoirs qui lui conféraient ensemble les articles 17 et 19 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* du Nouveau-Brunswick. L'article 17 de cette loi est une clause d'application générale et son libellé est presque identique à celui de l'article 10 de la *LRTP*, et le libellé de l'article 19(2) de cette loi est presque identique à celui de l'article 13(2) de la *LRTP*.

[92] Toutefois, dans le présent cas, il est impossible d'exercer les pouvoirs conférés ensemble par les articles 10 et 13(2) de la *LRTP* parce que l'AFPC n'a pas déposé de plainte. La Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick a été saisie à la fois d'une demande de prorogation du délai et d'une plainte, ce qui signifie qu'elle pouvait exercer à la fois les pouvoirs que lui conférait l'article 19(2) de la loi, ainsi que ceux prévus par la clause d'application générale. Dans le présent cas, je ne suis saisi que de la demande visant la prorogation du délai présentée par le Sénat. Je suis d'accord avec le Sénat pour dire que la seule compétence en matière de réparation dont dispose la Commission dans le cadre d'une demande de prorogation d'un délai pour la mise en œuvre d'une décision arbitrale est celle énoncée à l'article 59 de la *LRTP*, soit d'accorder le délai qu'elle « juge raisonnable » pour mettre en œuvre la décision arbitrale. La Commission a uniquement la compétence pour accorder des

dommages-intérêts que si l'agent négociateur dépose une plainte. L'AFPC ne l'a pas fait.

[93] Dans le présent cas, j'ai rejeté la demande visant la prorogation du délai pour les motifs exposés en détail plus haut. Autrement dit, compte tenu des circonstances, je « juge raisonnable » le délai habituel de 90 jours pour mettre en œuvre une décision arbitrale. C'est l'étendue de ma compétence dans la présente demande.

[94] Je comprends que ma décision puisse sembler reposer sur une considération d'ordre technique. Cependant, la Commission tire son origine de la loi, et elle doit suivre les règles établies par la loi, aussi techniques soient-elles.

[95] Outre son argument concernant la compétence, le Sénat a également contesté le bien-fondé de la réparation demandée par l'AFPC, à savoir 500 \$ par employé concerné. Si j'avais conclu que j'avais la compétence pour accorder des dommages-intérêts, j'aurais convoqué une audience (soit par écrit ou de vive voix) et demandé à l'AFPC de justifier cette demande de dommages-intérêts. J'aurais demandé des observations en particulier sur la question de savoir si les dommages-intérêts devraient être payables à l'AFPC (comme dans *Chefs d'équipe*) ou à chacun des employés (comme dans *Eaton c. Canada*, [1972] C.F. 185), et pour quels motifs. Puisque j'ai conclu que je n'ai pas la compétence pour accorder des dommages-intérêts dans le cadre de la présente demande en particulier, je ne vais pas pousser plus loin mon examen de cette question.

## VII. Ton utilisé dans les observations

[96] Je conclus cette décision en commentant le ton des observations des parties.

[97] Dans sa réponse à la présente demande, l'AFPC a comparé le Sénat à des enfants qui doivent être réprimandés parce qu'ils n'ont pas respecté le délai de 90 jours pour la mise en œuvre de la décision arbitrale. Plus précisément, l'AFPC a soumis ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Ce n'est pas parce qu'on a le droit de faire une chose, ou que l'on peut échapper aux conséquences de ne pas faire cette chose, qu'on est justifié de faire ou de ne pas faire la chose en question. C'est une leçon que nous apprenons tous dans notre enfance, mais que*

*le Sénat semble avoir oubliée. L'AFPC affirme que le Sénat du Canada devrait réfléchir sérieusement à ses propres valeurs, à sa conduite et à ses dépenses d'énergie, de peur de justifier la croyance selon laquelle les membres du Sénat jouissent d'un titre honorifique.*

[...]

[98] Le ton et la formulation de cette observation sont injustifiés et non constructifs. Je comprends la frustration des employés qui n'ont pas reçu à temps les paiements rétroactifs et le paiement forfaitaire. Cependant, le retard n'est qu'une question de quelques semaines. L'AFPC aurait pu exprimer la frustration de ses membres sans comparer leur employeur à des enfants.

[99] Dans sa réponse, le Sénat s'est plaint de ce qu'il a appelé le « langage incendiaire » utilisé par l'AFPC dans ses observations et a affirmé qu'il limiterait sa réponse aux faits et aux questions de droit en litige. Toutefois, il n'a pas fait ce qu'il a dit. Il a plutôt jeté de l'huile sur le feu.

[100] Par exemple, en réponse à l'argument de l'AFPC sur la raison pour laquelle le Sénat a donné la priorité au paiement de ses employés non représentés plutôt qu'à la mise en œuvre de la décision arbitrale, il a écrit ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Cela démontre une incompréhension étonnante de la part du syndicat quant aux droits accordés aux employés syndiqués qui ne sont pas accordés aux employés non syndiqués.*

*Les conditions d'emploi des employés non représentés ne sont pas pertinentes pour les considérations relatives à une demande de prorogation d'un délai au titre de l'article 59. Toutefois, nous donnerons des détails à fins d'éducation.*

[...]

[101] Ces paragraphes illustrent parfaitement le ton condescendant et sardonique adopté par le Sénat tout au long de ses observations.

[102] Le Sénat a également fait preuve d'un étonnant manque d'empathie et n'a exprimé aucuns remords pour le retard dans la mise en œuvre de la décision arbitrale. Il se dit frustré par ce retard, mais la frustration n'est pas de l'empathie ni des remords. Au contraire, les observations du Sénat sous-entendent que les

fonctionnaires du Sénat responsables de la mise en œuvre de la décision arbitrale (qui, ne l'oublions pas, ont déjà reçu leurs augmentations salariales) sont les victimes dans la présente demande.

[103] L'article 59 de la *LRTP* confère à la Commission le pouvoir discrétionnaire d'accorder un délai plus long. Il n'a pas lieu pour une partie qui demande à la Commission d'exercer son pouvoir discrétionnaire et de lui venir en aide d'adopter ce ton.

[104] La civilité est l'une des pierres angulaires de la profession juridique, car elle préserve les relations nécessaires pour résoudre les différends futurs. La civilité est particulièrement importante dans les relations de travail, car les parties doivent continuer à travailler ensemble après la résolution du différend. Selon un proverbe de la Bible : « Une réponse douce calme la fureur, mais une parole dure excite la colère ».

[105] En langage plus moderne : il faut utiliser des mots doux et des arguments forts.

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

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

**VIII. Ordonnance**

[107] La demande est rejetée.

Le 16 mai 2025.

Traduction de la CRTESPF

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