

**Date:** 20250603

**Dossiers:** 567-02-50855  
et 568-02-52403

**Référence:** 2025 CRTESPF 67

*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

**CONSEIL DES MÉTIERS ET DU TRAVAIL DES CHANTIERS MARITIMES DU  
GOUVERNEMENT FÉDÉRAL (ESQUIMALT, C.-B.)**

agent négociateur et demandeur

et

**CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA**

employeur et défendeur

Répertorié

*Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral  
(Esquimalt, C.-B.) c. Conseil du Trésor du Canada*

Affaire concernant un grief collectif renvoyé à l'arbitrage et une demande de  
prorogation du délai visée à l'article 61b) du *Règlement sur les relations de travail dans  
le secteur public fédéral*

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

**Pour l'agent négociateur et demandeur :** Ronald Pink, avocat

**Pour l'employeur et défendeur :** Angela Charlton

---

Décision rendue sur la base d'arguments écrits  
déposés le 29 novembre et le 20 décembre 2024,  
et les 23 janvier et 20 et 26 février 2025.  
(Traduction de la CRTESPF)

## I. Aperçu

[1] Le Conseil du Trésor du Canada (l'« employeur ») s'est opposé au présent grief collectif au motif qu'il est hors délai. Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.) (l'« agent négociateur ») déclare que le grief collectif a été déposé dans les délais, mais si cela est erroné, il demande une prorogation du délai. L'employeur déclare qu'une prorogation du délai n'est pas justifiée dans le présent cas.

[2] J'ai décidé que le grief avait été déposé en retard. J'ai également décidé d'accorder à l'agent négociateur une prorogation du délai pour le déposer. Mes raisons suivent.

## II. Contexte du grief

[3] L'agent négociateur représente les employés chargés de la réparation des navires dans les installations de réparation navale du ministère de la Défense nationale en Colombie-Britannique. Du 19 au 30 avril 2023, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) était en grève et avait une ligne de piquetage au chantier naval. La plupart des employés représentés par l'agent négociateur n'ont pas franchi la ligne de piquetage. Selon l'agent négociateur, l'employeur a dit aux employés qu'ils pouvaient prendre un congé s'ils ne franchissaient pas la ligne de piquetage, qu'il soit rémunéré ou non.

[4] Le 2 juin 2023, l'employeur a renversé cette décision. Il a informé les employés de l'unité de négociation qu'il annulerait toutes les demandes de congé approuvées pendant la grève et qu'elles seraient remplacées par des congés non payés non autorisés, en précisant ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] J'ai maintenant reçu l'ordre d'annuler toutes les demandes de congé volontaire approuvées présentées en arriérés pour la période de grève et que toutes les absences au travail qui n'ont pas été préapprouvées doivent être considérées comme « pas présenté au travail » et traitées comme tel, comme le code de CNP 985 (non autorisé). Ces mesures seront donc prises dans les prochains jours, mais il faudra un certain temps avant qu'elles soient traitées dans le système.

[...]

[5] Le 14 février 2024, l'employeur a traité sa décision du 2 juin 2023 concernant les employés qui ont utilisé des congés payés en déduisant de l'argent de leur paye. Les talons de paye étaient datés du 14 février; comme la paye est versée deux semaines en arriérés, la période de paye était du 18 au 31 janvier. Rien ne change la période de paye réelle, et il n'y a aucun doute que les employés ont été informés le 14 février ou aux alentours de cette date que de l'argent avait été déduit.

[6] L'agent négociateur a déposé le présent grief collectif le 15 février 2024. Le grief collectif indique que l'employeur avait promis que les employés pourraient prendre des congés payés ou non payés en raison de la grève de l'AFPC et que l'employeur avait révoqué cette promesse. Le grief poursuit en disant que l'employeur a déduit de l'argent de leur paye pour recouvrer les montants qu'ils avaient reçus à titre de congés payés.

[7] L'employeur a déposé une demande de déclaration contre l'agent négociateur d'une activité illégale en vertu de l'article 198(1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2) parce que certains employés n'avaient pas franchi la ligne de piquetage. La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») a rejeté cette demande dans *Conseil du Trésor c. Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))*, 2024 CRTESPF 84. L'employeur a demandé le contrôle judiciaire de cette décision. Cette décision ne traite pas directement de ce grief, bien qu'elle m'ait aidé à comprendre le contexte de ce différend.

### III. Positions des parties

[8] L'employeur s'oppose au grief collectif parce qu'il est hors délai. L'employeur dit avoir informé les employés de sa décision de changer le congé payé ou non payé en congé non payé non autorisé le 2 juin 2023. Le délai prévu dans la convention collective des parties est de 25 jours, à l'exclusion des fins de semaine et des jours fériés. Le grief en date du 15 février 2024 a été déposé bien après cette date limite.

[9] En réponse, l'agent négociateur affirme que le délai pour le grief a commencé à partir du 14 février 2024, lorsque l'employeur a déduit de l'argent des chèques de paye des employés. L'agent négociateur soutient également qu'il s'agit d'un grief continu parce que, ayant pris de l'argent, l'employeur a une obligation continue de le rembourser.

[10] À titre subsidiaire, l'agent négociateur demande une prorogation du délai. L'employeur s'oppose à cette demande.

#### IV. Respect des délais

##### A. Date de déclenchement du grief

[11] Comme je l'ai mentionné plus tôt, l'agent négociateur soutient que le délai pour le grief a commencé à partir du 14 février 2024, lorsque l'employeur a déduit de l'argent des chèques de paye de ses employés.

[12] La clause 20.15 de la convention collective des parties stipule qu'un grief doit être déposé dans les 25 jours ouvrables suivant « [...] la date à laquelle il est informé ou prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief ». Le principal différend entre les parties dans leurs arguments porte sur ce qui constitue « l'action ou des circonstances donnant lieu au grief ». L'agent négociateur soutient que l'action ou les circonstances qui ont donné lieu au grief étaient la perception du trop-payé présumé pour un congé payé, qui a eu lieu le 14 février 2024 ou vers cette date. L'employeur dit que l'action ou les circonstances étaient son courriel du 3 juin 2023, informant les employés qu'il ferait cela.

[13] Le différend entre les parties est un différend de longue date à la Commission et ailleurs au sujet de la date de déclenchement d'un grief lorsque l'employeur dit à un employé qu'il va faire quelque chose, puis le fait plus tard. Il y a des cas où l'on dit qu'un délai pour déposer un grief commence dès que l'employeur dit à l'employé qu'il va faire quelque chose, et d'autres où l'on dit que le délai commence dès que l'employeur fait effectivement cette chose. Dans *Prévost c. Bureau du surintendant des institutions financières*, 2011 CRTFP 119, l'ancienne Commission a décrit ces deux champs d'autorité avant d'exprimer sa préférence pour le premier; toutefois, la Commission a appliqué le second pas aussi récemment que dans *Squires c. Agence Parcs Canada*, 2023 CRTESPF 42.

[14] Je ne considère pas qu'il soit nécessaire de régler ce différend dans le présent cas parce que l'argument de l'agent négociateur est démenti par le libellé du grief. Le texte du grief se lit comme suit :

[Traduction]

[...]

*L'employeur nous a promis que nous pourrions prendre des **congés payés ou non** à cause de la grève de l'AFPC. L'employeur a ensuite révoqué cette promesse et a refusé le congé de notre choix.*

*Dans certains cas, l'employeur a effectué des retenues unilatérales sur notre paye pour recouvrer les montants que nous avons reçus à titre de congés payés ainsi que les montants supplémentaires déduits.*

*L'employeur a violé la convention collective en :*

- *N'accordant ni ne payant nos demandes légitimes de congé payé, **n'honorant pas nos demandes légitimes de congé non payé**, et, dans certains cas, en faisant des retenues supplémentaires de notre salaire de façon inappropriée [...]*

*[...]*

*[Je mets en évidence]*

[15] Le redressement demandé dans le grief est le suivant :

*[Traduction]*

*[...] [que] nos demandes de congé payé soient payées en totalité et conformément aux articles 5, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 25, 26, 35 et à tout autre article pertinent de la convention collective. Nous demandons que ces paiements soient avec intérêts. **Nous demandons que nos demandes de congé non payé soient honorées** en conformité avec les articles susmentionnés de la convention collective.*

*[Je mets en évidence]*

[16] L'agent négociateur soutient que le grief collectif a été déposé dans les délais [traduction] « [...] parce qu'il a été déposé lorsque les membres qui avaient initialement choisi de prendre un congé payé ont commencé à voir leur salaire déduit en février 2024 ». Cependant, tant le fondement du grief que le redressement demandé indiquent qu'il s'agit de congés payés et **non payés**. L'agent négociateur ne prétend pas qu'il s'est passé quoi que ce soit au sujet des congés non payés en février 2024. Puisque le grief porte à la fois sur des congés payés et non payés, l'action ou la circonstance qui a donné lieu à ce grief doit être le courriel du 2 juin 2023 informant les employés que les congés payés et non payés pendant la grève seraient convertis en congés non payés (non autorisés). Cela signifie que le grief est hors délai.

## **B. Il ne s'agit pas d'un grief continu**

[17] Un grief continu est un grief dans lequel l'événement faisant l'objet du grief est exécuté successivement, ou la violation de la convention collective est récurrente ou répétitive. Chaque fois que la violation se produit, le délai recommence. En revanche, la

récurrence des dommages ne fait pas d'un grief un grief continu; voir *Bowden c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2021 CRTESPF 93, aux paragraphes 34 à 36.

[18] L'agent négociateur soutient qu'il s'agit d'un grief continu parce qu'un défaut de paiement continu est un grief continu. L'agent négociateur soutient également que l'employeur a l'obligation de retourner l'argent perçu auprès des employés en février 2024, ce qui signifie qu'il s'agit d'un grief continu. Pour être franc, ce n'est pas le cas. Les cas cités par l'agent négociateur (à savoir *Watson c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2012 CRTFP 105; *Garault c. Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada)*, 2023 CRTESPF 116; *Cargo Link Transport Ltd. v. CAW-Canada, Local 2006*, 2011 CanLII 6846 (BC LA)) concernaient tous des différends en cours concernant le taux de rémunération d'un employé. Ces cas étaient des griefs continus parce que l'employé devait recevoir le taux de rémunération approprié chaque jour où il travaillait, de sorte que la violation se reproduisait chaque jour.

[19] Dans le présent cas, la violation alléguée était le défaut de fournir un congé entre le 19 et le 30 avril 2023. L'employeur a informé les employés de sa position au sujet de ce congé le 2 juin 2023. Il ne s'agit pas d'une allégation de violation continue de la convention collective jusqu'à aujourd'hui.

[20] Je souligne également que la position de l'agent négociateur ferait en sorte que presque tous les griefs seraient des griefs continus. L'agent négociateur soutient qu'il s'agit d'un grief continu simplement parce que [traduction] « l'argent dû aux membres demeure dû ». C'est vrai dans presque tous les griefs concernant la rémunération ou d'autres avantages financiers, et il ne peut être vrai que tous ces griefs sont des griefs continus sans délai.

[21] Pour ces motifs, j'en conclus que le grief a été déposé en retard.

## **V. Demande de prorogation du délai**

[22] La Commission a le pouvoir de proroger toute période prévue dans une convention collective ou dans le *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (DORS/2005-79; le « *Règlement* ») « par souci d'équité » (voir l'art. 61b) du *Règlement*).

[23] Les deux parties ont orienté leurs arguments sur les facteurs énoncés dans *Schenkman (Schenkman c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services*

*gouvernementaux Canada*), 2004 CRTFP 1) couramment appliqués par la Commission pour évaluer s'il y a lieu d'accorder une prorogation du délai, qui sont :

- s'il existe des raisons claires, logiques et convaincantes pour expliquer ce retard;
- la durée du retard;
- la diligence raisonnable du fonctionnaire s'estimant lésé;
- l'équilibre entre l'injustice causée à l'employé et le préjudice que subit le défendeur si la prorogation est accordée;
- les chances de succès du grief (souvent exprimées par la question de savoir si le grief soulève une cause défendable).

**A. L'intérêt plus large des relations de travail à trancher ce grief justifie d'accorder la prorogation du délai**

[24] Toutefois, ces facteurs ne sont pas exhaustifs; voir *Fortier c. Ministère de la Défense nationale*, 2021 CRTESPF 41, au par. 30; et *Bastien c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2023 CRTESPF 34, au par. 11. Le principe supérieur du *Règlement* est le souci d'équité, comme il a été récemment décrit dans *Peloquin c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2024 CRTESPF 35, au par. 52. Ces facteurs sont utiles pour assurer l'équité, mais ils ne constituent pas une liste de vérification que la Commission doit suivre dans chaque cas, et ils n'empêchent pas non plus la Commission de tenir compte d'autres facteurs dans un cas donné.

[25] Dans le présent cas, j'ai accordé beaucoup d'importance à l'incidence plus large de ce grief collectif sur les relations de travail. Ce grief collectif porte sur deux grandes questions : ce qui se passe lorsque les employés ne franchissent pas une ligne de piquetage et ce qui se passe si un employeur change d'avis à ce sujet après coup. Voilà le genre de questions qui, si elles ne sont pas réglées, continueront de s'envenimer et de nuire aux relations de travail de cette unité de négociation. Par conséquent, il y a un intérêt plus large en matière de relations de travail à ce que ce grief soit tranché plutôt que rejeté pour non-respect des délais. Je reconnais que je pourrais intégrer cet aspect du cas dans le facteur de l'équilibre de préjudice des facteurs énoncés dans *Schenkman* en le caractérisant comme un préjudice à la fois à l'agent négociateur et à l'employeur du fait de ne pas avoir rendu une décision de fond sur ce grief; toutefois, il n'est pas nécessaire que je le fasse puisque les facteurs énoncés dans *Schenkman* ne sont pas exhaustifs.

[26] Je vais maintenant parler des facteurs énoncés dans *Schenkman*.

### **B. La raison du retard n'est pas très claire ni convaincante**

[27] L'agent négociateur donne deux raisons principales à ce retard : il s'est fié à un avis juridique selon lequel il pouvait attendre que l'employeur récupère le congé payé avant de déposer un grief, et il a été distrait par la demande de grève illégale de l'employeur. Aucune de ces explications n'est terriblement convaincante.

[28] Les arguments et les arguments en réponse de l'agent négociateur indiquent qu'il croyait que le grief collectif avait été déposé dans les délais lorsqu'il avait été déposé le 15 février 2024. Ce qu'il croit pour ce qui est du 15 février n'est pas important; ce qui importe, c'est quand il croit que le grief aurait été présenté dans les délais (c.-à-d. en juin et au début de juillet 2023). L'agent négociateur ne laisse pas entendre qu'il a reçu un avis au début de l'été 2023 selon lequel il pourrait attendre pour déposer un grief. Cela diffère des circonstances dans *Prévost* (sur lequel se fonde l'agent négociateur), où l'avis a été donné au moment où le grief aurait été présenté dans les délais. Dans le cas présent, ceci explique tout au plus le retard à demander une prorogation du délai – un point sur lequel je reviendrai lorsque je parlerai du facteur de « diligence raisonnable ».

[29] Quant à la demande de grève illégale, l'agent négociateur laisse entendre qu'il était occupé à répondre à ce cas. Je suis sûr que c'est vrai. Cependant, le cas a été entendu les 9 et 11 janvier, les 2 et 3 avril, et le 10 mai 2024. L'agent négociateur a déposé le présent grief le 15 février, au milieu de cette audience. La Commission a rendu sa décision le 24 juin. L'agent négociateur ne sait pas exactement pourquoi la demande de grève illégale a été touchée lorsqu'il a déposé le grief collectif.

[30] Dans ses principaux arguments, il déclare ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] *Si l'agent négociateur n'a pas obtenu gain de cause dans ces procédures, il est alors possible qu'il n'y ait pas de demande de congé, car on ne peut pas demander de congé lorsqu'on participe à une grève illégale. C'était la principale question qui touchait les membres. Ce n'est qu'après cela que l'agent négociateur s'est concentré sur la question de savoir si les promesses faites par l'employeur devaient être tenues [...]*

[...]

[31] J'ai de la difficulté à comprendre cet argument. La demande de grève illégale a été tranchée trois mois après que l'agent négociateur eut déposé le grief collectif. L'agent négociateur n'a pas changé d'orientation une fois la demande tranchée - il a déposé le présent grief collectif au milieu de l'audience de cette demande.

[32] L'agent négociateur m'exhorte à tenir compte de tout le contexte de cette demande et à dire qu'il [traduction] « traversait une période tumultueuse et incertaine ». L'agent négociateur cite deux cas (*Prévost et Nicholl c. Conseil du Trésor (ministère des Transports)*, 2024 CRTESPF 126) dans lesquels la Commission a accordé une prorogation du délai à un fonctionnaire s'estimant lésé qui faisait face à des circonstances personnelles complexes alors qu'il tentait de se retrouver dans le processus de règlement des griefs, ce qui expliquait le délai. Je ne trouve pas cet argument convaincant. Il y a une différence entre un fonctionnaire s'estimant lésé confronté à des circonstances personnelles et un agent négociateur confronté à un litige contre l'employeur. Je me serais plutôt attendu à ce que le litige en cours rende l'agent négociateur plus attentif à cette question, et non pas moins.

### **C. La durée du retard est modérément élevée**

[33] Dans le présent cas, le délai est d'environ sept mois. Dans *Thompson c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2007 CRTFP 59, au par. 14, la Commission a qualifié un délai de quatre ou cinq mois ni de court ni de long. Dans *Guittard c. Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes*, 2002 CRTFP 18, au par. 28, la Commission a conclu qu'un délai de quatre mois n'était « pas vraiment excessif ». Dans *Savard c. Conseil du Trésor (Passeport Canada)*, 2014 CRTFP 8, au par. 67, la Commission a qualifié un délai de cinq mois de « pas exceptionnel ». Dans *Duncan c. Conseil national de recherches du Canada*, 2016 CRTEFP 75, au par. 147, la Commission a qualifié de « pas excessive » la durée d'un délai de quatre à cinq mois.

[34] Un délai d'environ sept mois est à la limite de ce que la Commission a été disposée à pardonner dans le passé, mais il n'est pas si long qu'il dépasse les autres facteurs dans le présent cas.

### **D. Pas de défaut de diligence raisonnable**

[35] Quant à la diligence raisonnable, l'employeur soutient que l'agent négociateur n'a pas agi avec diligence pendant la période du délai. Toutefois, ce délai est conforme à la croyance erronée de l'agent négociateur selon laquelle il pouvait attendre que le congé payé soit effectivement récupéré pour déposer le présent grief. L'agent

négociateur a agi avec diligence en déposant le grief immédiatement après le recouvrement de la paye et en demandant une prorogation du délai relativement rapidement après que l'employeur eut soulevé une objection à la Commission au sujet du respect des délais de ce grief.

#### **E. L'équilibre du préjudice favorise l'accueil de la demande de prorogation du délai**

[36] En examinant l'équilibre du préjudice, je ne suis pas en mesure d'évaluer le degré de préjudice subi par un fonctionnaire s'estimant lésé. Le grief porte sur le passage d'un congé payé ou non payé autorisé à un congé non payé non autorisé. Je ne sais pas si le fait de passer d'un congé non payé autorisé à un congé non autorisé a une incidence sur un employé. Quant à ceux dont le congé payé a été transformé en congé non payé, la question de savoir s'ils ont subi un préjudice dépend du type de congé payé qu'ils ont utilisé. S'il s'agissait de congés annuels, les congés retournent à la banque de congés annuels de l'employé pour être utilisés plus tard ou encaissés – il peut donc n'y avoir aucun préjudice. S'il s'agissait d'autres formes de congé payé, il peut être remboursé ou non à un congé avec une valeur monétaire.

[37] Toutefois, l'employeur n'a pas allégué qu'il avait subi un préjudice en raison de ce délai. Par conséquent, l'équilibre du préjudice favorise l'octroi de la prorogation, car il est possible que le préjudice causé aux employés dans ce grief collectif soit mis en équilibre avec l'absence totale de préjudice à l'employeur.

[38] L'agent négociateur et l'employeur ont discuté du fait qu'un grand nombre d'employés ont déposé des griefs individuels au sujet de leurs congés peu après la fin de la grève. Ces griefs individuels ont tous été traités au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, et aucun n'a été renvoyé à l'arbitrage. Je me demandais si ce grief collectif ne faisait pas double emploi avec les griefs individuels – dans ce cas, l'employeur pourrait subir un préjudice si je donnais à l'agent négociateur une deuxième chance de poursuivre le même cas. J'ai demandé à l'agent négociateur de fournir une copie d'un de ces griefs qui en était représentatif. Le grief qu'il a présenté portait sur la décision de l'employeur de refuser à un employé ce qu'on appelle un « congé 699 » (congé payé en raison de quelque chose qui n'est pas directement attribuable à l'employé) pendant la grève de l'AFPC. Le grief individuel portait sur une question différente et une décision différente de celle soulevée par le présent grief collectif. Par conséquent, j'étais convaincu que l'agent négociateur n'essayait pas de plaider deux fois le même grief. L'employeur n'a pas fait valoir cet argument, et le

texte du grief qui m'a été fourni n'indique pas un chevauchement entre le grief individuel et le grief collectif.

**F. Aucun poids accordé aux chances de succès du grief**

[39] Enfin, les deux parties ont soutenu qu'il est trop tôt pour dire si le grief sera accueilli et qu'il faudrait accorder très peu de poids à ce dernier facteur. Je suis d'accord.

[40] En conclusion, l'agent négociateur n'a pas donné une très bonne explication pour un délai assez long dans le dépôt du présent grief collectif. Néanmoins, je vais accueillir la demande de prorogation du délai. Je compte particulièrement sur les avantages plus vastes que présente la tenue de ce grief sur le plan des relations de travail - qui, je l'espère, va « percer l'abcès » de tous les problèmes de relations de travail qui persistent à la suite de la grève de l'AFPC. Je me fonde également sur l'équilibre du préjudice, en particulier sur le fait que l'employeur n'a pas allégué que le délai lui avait causé un préjudice quelconque. Le souci d'équité justifie une prorogation du délai dans le présent cas, malgré l'explication relativement faible du délai.

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

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

## **VI. Ordonnance**

[42] La Commission accueille la demande de prorogation du délai.

Le 3 juin 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**