

Date : 20251107

Dossier : 566-02-43535

Référence : 2025 CRTESPF 148

*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

ANNE MICHELE MCCORMICK

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Service correctionnel du Canada)**

employeur

Répertorié
McCormick c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

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

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Pénélope Enault, Charlie Arsenault-Jacques, avocats

Pour l'employeur : Alexandre Toso, avocat

Affaire entendue par vidéoconférence
du 10 au 12 janvier, du 28 au 31 octobre et le 14 novembre 2024.
(Traduction de la CRTESPF)

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

Introduction

[1] Malgré des relations de travail difficiles par le passé, les parties ont pu parvenir à une entente après une décision rendue par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») sur une question de convention collective touchant les employés blessés au travail. Malheureusement, une erreur a été commise dans la rédaction du gabarit (l'« annexe A ») destiné aux ententes individuelles. Cette erreur a entraîné un important trop-payé à la fonctionnaire s'estimant lésée. Ceci a réenclenché les tensions entre les parties, a amené l'employeur à tenter de recouvrer le trop-payé, d'où le présent grief.

[2] Le 21 avril 2021, Anne Michele McCormick, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire »), dépose un grief après avoir reçu une lettre de Nick Fabiano, commissaire adjoint des Ressources humaines du Service correctionnel du Canada (SCC). Dans la lettre, le SCC l'informe qu'il a l'intention de recouvrer une somme importante qui lui a été versée après le règlement de son dossier de congé payé pour accident de travail (le « CPAT »).

[3] Le grief parvient au troisième palier de la procédure de règlement des griefs sans réponse du SCC. Le 15 septembre 2021, l'Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN (l'« agent négociateur ») le renvoi à la Commission pour arbitrage.

[4] À l'étape des plaidoiries à l'audience, le SCC fait valoir pour la première fois que la Commission n'a pas compétence pour entendre le grief en vertu de l'article 209(1)a) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi »). La fonctionnaire répond que l'objet du grief concerne la rémunération, qui est une affaire qui relève complètement de la compétence de la Commission. Elle soutient que la Commission a une compétence implicite de faire appliquer un règlement.

[5] Le SCC plaide que la fonctionnaire et l'agent négociateur ont agi de mauvaise foi, car ils savaient que l'annexe A de la fonctionnaire comportait une erreur. Par conséquent, la fonctionnaire et l'agent négociateur ne peuvent pas invoquer la préclusion fondée sur une promesse. Le SCC a également fait valoir que la Commission

a compétence pour appliquer la réparation équitable de la rectification, qui devrait être fait pour rectifier l'erreur se trouvant dans l'annexe A.

[6] La fonctionnaire répond qu'elle et l'agent négociateur n'étaient pas au courant de l'erreur dans son annexe A. Elle fait valoir que son annexe A et sa version modifiée (l'« annexe A modifiée ») constituaient des ententes exécutoires ne pouvant pas être modifiées. Elle soutient que la préclusion fondée sur une promesse s'applique, car elle s'est fiée à son annexe A à son détriment.

[7] Comme il est expliqué dans cette décision, je conclus que la Commission a compétence pour entendre ce grief en vertu de la *Loi*.

[8] Le SCC aurait pu plaider ce dossier comme une simple affaire de trop-payé, où le receveur général du Canada a le pouvoir de recouvrer tout trop-payé découlant de l'annexe A. Par conséquent, les questions de rectification et d'exécution de l'annexe A, ainsi que de l'annexe A modifiée, seraient sans pertinence. Comme la fonctionnaire ne conteste pas qu'il y a eu un trop-payé, la question relative à la préclusion fondée sur une promesse serait tranchée par la Commission.

[9] Toutefois, je dois déterminer les questions clés telles que soulevées par les parties. Je conclus, selon la prépondérance des probabilités, que la fonctionnaire et l'agent négociateur n'étaient pas au courant de l'erreur dans son annexe A et qu'ils ont agi de bonne foi.

[10] Je conclus que l'annexe A de la fonctionnaire constituait une entente finale et exécutoire, alors que son annexe A modifiée ne constituait pas une telle entente. Je conclus que la réparation équitable de la rectification devrait être appliquée pour corriger l'erreur de rédaction dans son annexe A. Enfin, je conclus que le principe de la préclusion fondée sur une promesse s'applique parce que la fonctionnaire s'est fiée à l'annexe A à son détriment. Selon le résultat équitable dans le présent cas, elle ne doit rembourser que la somme de 20 000 \$.

Contexte

[11] En 1987, la fonctionnaire commence à travailler pour le SCC en tant qu'agente correctionnelle (CX) classifiée au groupe et au niveau CX-01 à l'Établissement de Grande Cache (l'« Établissement ») du SCC situé à Grande Cache, en Alberta. En 1989, elle est promue à un poste au groupe et au niveau CX-02 et elle travaille à temps plein.

[12] Le 26 juin 2006, le SCC et l'agent négociateur concluent l'*Entente globale*. En novembre 2006, le SCC publie un bulletin (le « bulletin 2006-05 » pour clarifier les modalités de l'*Entente globale* ayant trait au CPAT. Le bulletin explique qu'à compter du 26 juin 2006, la ligne directrice de 130 jours pour éliminer le CPAT ne s'applique plus aux CX blessés au travail. En vertu de l'*Entente globale*, ces CX ont droit au CPAT avec leur pleine et normale rémunération aussi longtemps l'organisme provincial compétent en matière d'indemnisation des accidents du travail les considère incapables de travailler, tout en étant censés éventuellement retourner au travail.

[13] Le 13 mai 2013, la fonctionnaire subit un grave accident de travail et prend ensuite un CPAT.

[14] En octobre 2014, le SCC publie un autre bulletin (le « bulletin 2014-04 »), limitant le CPAT à 130 jours. Après l'expiration de cette période, les employés touchés doivent recevoir une rémunération directe de leur Commission des accidents du travail (CAT). Ces prestations correspondent à un pourcentage des gains assurables maximaux, qui varie par province. En Alberta, ce pourcentage est de 90 %.

[15] Le 29 octobre 2014, l'agent négociateur dépose une plainte de pratique déloyale de travail contre l'employeur pour avoir enfreint la disposition de gel statutaire soit l'article 107 de la *Loi*, qui interdit la modification des conditions d'emploi après la signification d'un avis de négocier.

[16] Après avoir tenté sans succès de retourner au travail dans son poste CX-02, la fonctionnaire commence à travailler en décembre 2014 en tant que bibliothécaire au groupe et au niveau EC-01 à raison de 15 heures par semaine. Le 17 décembre 2014, la CAT de l'Alberta confirme son incapacité totale temporaire dans son poste CX-02. Elle commence à lui verser des prestations de perte de salaire pour les heures qu'elle aurait travaillé en tant que CX-02, réduites par les heures qu'elle travaille en tant que bibliothécaire à l'Établissement.

[17] Le 20 janvier 2015, l'agent négociateur a également renvoyé un grief de principe à l'arbitrage, en faisant valoir que le bulletin 2014-04 contrevient à la convention collective en limitant unilatéralement à 130 jours la rémunération du CPAT.

[18] Le 10 juillet 2017, la Commission rend sa décision sur la plainte et le grief de principe dans *Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents*

correctionnels du Canada - CSN c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada), 2017 CRTESPF 6 (la « décision de 2017 sur le CPAT »). La Commission conclut que la plainte est fondée, déterminant que le bulletin 2014-04 a modifié illégalement les conditions d'emploi après la signification d'un avis de négociateur, contrairement à l'article 107 de la *Loi*. Toutefois, elle rejette le grief de principe pour absence de compétence concluant que l'*Entente globale* ne fait pas partie de la convention collective.

[19] Dans sa décision, la Commission déclare que le défendeur doit rétablir le bulletin 2006-05 et traiter en conséquence les employés touchés jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective. Après cette décision, le SCC et l'agent négociateur amorcent des négociations visant à mettre en œuvre la décision de 2017 sur le la décision de 2017 sur le CPAT.

[20] Le 12 décembre 2017, quelques mois après la décision de 2017 sur le la décision de 2017 sur le CPAT de 2017, les paiements de CPAT du SCC sont rétablis et la fonctionnaire cesse de recevoir des versements de la CAT de l'Alberta.

[21] Le 23 mai 2019, les parties concluent un protocole d'entente cadre (le « PE ») en vertu duquel environ 300 employés du SCC touchés par la décision de la Commission sont rétroactivement réintégrés aux versements des prestations de CPAT. Le SCC accepte de verser à chaque employé touché des dommages sous forme de montant forfaitaire imposable représentant la différence entre le montant qu'ils auraient reçu en vertu du CPAT et les prestations versées par la CAT. Le SCC accepte également de créditer les congés de maladie, les congés annuels et les heures de remplacement qui auraient été accumulés si chaque employé était resté en CPAT. Le PE s'applique à tous les employés touchés, peu importe s'ils ont déposé ou non un grief.

[22] Les parties rédigent le gabarit de l'annexe A dans le cadre du PE, qui vise les règlements individuels et décrit les paiements et les crédits de congé pour chaque employé touché. Corinne Blanchette, une conseillère de l'agent négociateur, participe activement à sa rédaction ainsi que John Kearny, directeur, Modernisation et rémunération des Ressources humaines du SCC.

[23] En vertu du PE, l'agent négociateur fournit d'abord les renseignements pertinents pour chaque employé touché. Cela comprend les prestations reçues de la CAT, le montant versé pour les primes médicales pour les employés touchés en

Colombie-Britannique, le montant payé par la Sun Life-Industrielle Alliance, et une *Demande d'inscription au dépôt direct* remplie.

[24] Le SCC calcule ensuite, pour chaque employé touché dans leur annexe A, la différence entre ce qu'ils auraient reçu en CPAT et les prestations versées par la CAT qu'ils ont perçues. Le SCC calcule également tous les congés de maladie, congés annuels et heures de remplacement qui auraient été acquis si l'employé était resté en CPAT. En cas de conflit concernant les droits individuels énoncés à l'annexe A, les parties ont convenu au paragraphe 12 du PE de le présenter au processus de médiation ou d'arbitrage de griefs de la Commission.

[25] Les calculs sont complexes et nécessitent des ajustements pour les salaires, les cotisations syndicales, les allocations aux CX ainsi que les congés de maladie et les congés annuels accumulés. Malheureusement, le SCC ne peut pas compter sur l'aide du Centre de rémunération du gouvernement fédéral, puisqu'il se concentre sur la transition vers le système de paye Phénix (« Phénix »).

[26] M. Kearny est chargé de trouver des options de rechange pour mettre en œuvre le règlement. Il propose d'élaborer une feuille de calcul électronique Excel pour faire les calculs individuels. Cette option est retenue pour les calculs en tant que la meilleure estimation du SCC du montant et des crédits de congé que chaque employé touché aurait reçus s'il avait été en CPAT. Le SCC communique à l'agent négociateur la formule de la feuille de calcul électronique Excel.

[27] Après la signature du PE, le SCC et l'agent négociateur commencent à conclure les règlements individuels en vertu de l'annexe A. Le 22 mars 2019, Mme Blanchette envoie au SCC les prestations pour la perte de salaire que la fonctionnaire a reçue de la CAT de l'Alberta.

[28] Le 12 juin 2019, Mme Blanchette écrit au SCC au sujet d'un employé touché de l'Ontario (l'« employé de l'Ontario »), demandant qu'il soit inclus dans le PE, car son nom ne figure pas dans le règlement. Il avait contesté la décision du SCC de ne pas continuer de lui accorder un CPAT, car il s'était blessé et était retourné au travail en 2006 avec des restrictions physiques et des heures réduites. Par la suite, il a reçu des prestations de CPAT pour les jours qu'il avait manqués. Lorsque le CPAT a pris fin en 2014, la CAT lui a versé des prestations pour les jours qu'il avait manqués.

[29] Le 15 juin 2019, le SCC envoie à Mme Blanchette une liste des employés, y compris la fonctionnaire, dont les renseignements étaient considérés comme complets. Le SCC indique que ce premier lot de dossiers a été envoyé à sa direction générale de la rémunération afin qu'elle remplisse leur annexe A. Le SCC fait également remarquer que l'annexe A de chacun de ces employés leur sera fournie aux fins de signature et de signature par l'agent négociateur au plus tard le 7 août 2019.

[30] À la fin de juillet 2019, Mme Blanchette signale au SCC que des erreurs pourraient avoir été commises dans le calcul des congés pour le premier lot d'annexes A.

[31] Le 30 juillet 2019, le SCC envoie l'annexe A de la fonctionnaire. Elle indique que, pour les trois années comprises entre 2014 et 2017, elle aurait reçue en CPAT une rémunération totale de 242 090 \$ et qu'elle a reçu 131 135,51 \$ en prestations de perte de salaire versées par la CAT. Le 7 août 2019, la fonctionnaire la signe. Mme Blanchette la signe et la retourne le 12 août 2019.

[32] Le 30 juillet 2019, Mme Blanchette écrit au SCC pour lui signaler que le calcul des congés annuels sur l'annexe A de la fonctionnaire semble inexact, car elle indique 0 heure, alors qu'elle devrait indiquer au moins 360 heures. Elle demande une explication et que le calcul soit rajusté, au besoin.

[33] Le 31 juillet 2019, Mme Blanchette demande au SCC de lui fournir les feuilles de calcul électroniques. Elle exprime des préoccupations quant aux calculs des congés annuels figurant aux annexes A individuelles. Le 15 août, elle demande à M. Kearny de lui transmettre les feuilles de calculs, car plusieurs membres se préoccupent de l'exactitude des calculs figurant dans leur annexe A.

[34] Le 15 août 2019, le SCC envoie à Mme Blanchette l'annexe A de la fonctionnaire signée par toutes les parties.

[35] Le 19 août 2019, M. Kearny répond à Mme Blanchette, indiquant que le SCC a communiqué des renseignements à l'agent négociateur quant à la façon dont les rajustements estimés pour l'accumulation des congés annuels ont été calculés. Il a expliqué en outre ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] nous proposons un montant de règlement fondé sur la formule de l'estimé figurant à la feuille de calcul électronique communiquée au syndicat et nous avons supposé que si les employés estiment qu'il ne s'agissait pas d'une offre de règlement suffisante par rapport à leur dossier de demande, ils fourniraient le montant de rajustement qu'ils demanderaient [...]

[...]

[36] Le 13 septembre 2019, le SCC confirme que le paiement de la fonctionnaire a été versé. Elle reçoit 91 268,75 \$ quelques jours plus tard. Elle rembourse environ 71 000 \$ de ses prêts. Le reste est utilisé pour aider sa fille sur le plan financier, pour faire des cadeaux aux membres de sa famille et pour faire des réparations dans son sous-sol.

[37] Le 13 septembre 2019, le SCC envoie l'annexe A pour l'employé de l'Ontario. Elle indique qu'il a reçu environ 160 000 \$ pendant qu'il était en CPAT et que la CAT lui avait versé environ 21 000 \$ pour plus de deux ans, de novembre 2015 à décembre 2017. Son annexe A indique qu'après impôt, l'employé de l'Ontario devait recevoir un paiement forfaitaire de plus de 106 000 \$.

[38] Le 16 septembre 2019, Mme Blanchette demande une ventilation du calcul de ses congés annuels, car l'employé de l'Ontario ne peut pas confirmer que ce nombre est exact. Le 18 septembre 2019, elle envoie l'annexe A, qui a été signée par l'employé de l'Ontario, tout en précisant qu'une ventilation du calcul des congés annuels est requise. Elle conclut en indiquant qu'elle espère que le paiement pourra être effectué et ajusté plus tard.

[39] Entre juin 2019 et septembre 2019, le premier lot des annexes A est achevé.

[40] Le 23 septembre 2019, le SCC et l'agent négociateur se réunissent pour discuter des erreurs commises dans les calculs des congés que Mme Blanchette a cernées dans les dossiers du premier lot. Les parties conviennent de suspendre la préparation et la mise en œuvre du deuxième lot des annexes A pour quelques semaines afin de discuter des révisions à apporter aux calculs.

[41] Le 30 octobre 2019, Mme Blanchette envoie au SCC l'annexe A signée de l'employé de l'Ontario. Sophie Boulanger, directrice intérimaire, Mieux-être en milieu de travail et bien-être des employés, vérifie son annexe A aux fins d'approbation afin que M. Fabiano puisse la signer. Elle constate qu'il n'est pas logique que l'employé de

l'Ontario n'ait reçu que 21 000 en prestations de perte de salaire de la CAT pour plus de deux ans, de novembre 2015 à décembre 2017.

[42] Le 31 octobre 2019, Mme Boulanger note aussi que dans un courriel antérieur, l'agent négociateur a indiqué que l'employé de l'Ontario travaillait des heures réduites auprès du SCC et que la CAT avait versé la différence. Elle se demande si le montant gagné par l'employé de l'Ontario a été pris en considération lorsque son annexe A a été calculée.

[43] Le 5 novembre 2019, le SCC envoie à Mme Blanchette l'annexe A modifiée de la fonctionnaire, qui indique un remboursement total de 96 271,34 \$ avec un solde à rembourser de 5 002,59 \$.

[44] Le 6 novembre 2019, Mme Boulanger écrit à Monik Amyotte, gestionnaire ministérielle de la rémunération, afin de vérifier si les gains de l'employé ontarien pendant qu'il travaillait des heures réduites ont été pris en considération dans le calcul de son salaire au titre du CPAT. Elle demande également la même chose pour un CX touché du Québec, notant qu'il n'a reçu que 19 000 \$ de la CAT pendant près de 2,5 années, de juillet 2015 à décembre 2017.

[45] Après la réunion du 23 septembre 2019, le SCC produit un tableau intitulé [traduction] « Dossiers CPAT révisés – Montant supplémentaire à rembourser ou payé en trop ». Il indique 18 dossiers du premier lot d'annexes A dans lesquels des erreurs de calcul ont été constatées. Il indique le montant qui a été remboursé à l'origine, ainsi que les crédits apportés aux congés annuels et aux congés de maladie. Il indique également le montant modifié qui a été remboursé, ainsi que les crédits modifiés apportés aux congés annuels et aux congés de maladie. Enfin, il indique le solde à rembourser ou le montant du trop-payé. Le tableau indique un solde à rembourser à la fonctionnaire.

[46] Le SCC prépare les annexes A modifiées pour le premier lot de dossiers corrigés et les envoie à l'agent négociateur aux fins de signature. Toutefois, l'agent négociateur refuse de signer les annexes A modifiées indiquant un trop-payé ou des crédits excédentaires pour les congés annuels et les congés de maladie.

[47] Le 26 novembre 2019, Mme Boulanger discute avec Mme Blanchette du fait que l'employé de l'Ontario avait travaillé des heures réduites. Elle informe Mme Blanchette

que le SCC confirmera le montant qu'il a gagné et si cela a été pris en considération lorsque son annexe A a été calculée. Mme Blanchette répond que le délai de 80 jours pour le paiement est le 7 décembre 2019 et qu'elle envisage de retourner devant la Commission parce que le PE n'est pas respecté.

[48] Le 12 décembre 2019, Mme Boulanger propose à Mme Blanchette un changement aux procédures si elle détecte une erreur dans une annexe A, comme un salaire ou un congé manquant. Au lieu de faire signer le membre puis demander une vérification, Mme Blanchette écrirait un courriel et le SCC vérifierait et répondrait dans un délai de 48 heures.

[49] Le 21 février 2020, Constantina Gountoussoudis, gestionnaire nationale, Mieux-être en milieu de travail et bien-être des employés, écrit à Mme Blanchette au sujet d'une erreur relevée dans l'annexe A de l'employé de l'Ontario transmise en octobre 2019. L'annexe A n'a pas tenu compte des gains salariaux de l'employé de l'Ontario pendant qu'il travaillait à heures réduites. L'erreur a été constatée avant l'obtention de l'approbation de M. Fabiano. Comme il s'agit d'un montant important, une annexe A modifiée est jointe aux fins de signature.

[50] Le 11 mars 2020, Mme Blanchette envoie au SCC l'annexe A modifiée et signée de la fonctionnaire. Elle indique que le délai pour verser le solde est le 30 mai 2020. Mme Gountoussoudis vérifie auprès de Marie-Ève Lanois, gestionnaire intérimaire de la Rémunération et des prestations, si le SCC a versé à la fonctionnaire un salaire entre décembre 2014 et décembre 2017. Mme Lanois répond que la fonctionnaire a reçu un salaire d'environ 75 000 \$ pour ses heures réduites pendant cette période. Mme Gountoussoudis indique que ce montant n'avait pas été soustrait lorsque l'annexe A modifiée de la fonctionnaire avait été calculée en septembre 2019 ce qui a entraîné un trop-payé.

[51] Le 19 mars 2020, Mme Gountoussoudis écrit à Mme Blanchette et affirme que certaines annexes A discutées indiquent des sous-paiements et certaines indiquent des trop-payés. Elle fournit une liste des dossiers et indique que les calculs finaux pourront varier, car les montants sont arrondis et correspondent à des valeurs brutes. Elle indique que si une erreur est constatée dans une annexe A reçue et signée, elle ne sera pas approuvée aux fins de paiement afin d'accorder le temps nécessaire pour la corriger. Enfin, elle indique un trop-payé de 75 000 \$ à la fonctionnaire.

[52] Le 15 avril 2020, Mme Blanchette pose des questions à Mme Gountoussoudis au sujet de la nouvelle ligne ajoutée au formulaire de l'annexe A, qui énonce ce qui suit : [traduction] « Salaire réel et allocation de CX reçus pendant la période ». Elle souhaite savoir si le salaire est une estimation ou le montant réellement payé.

[53] Entre décembre 2020 et janvier 2021, le SCC offre à la fonctionnaire un poste au groupe et au niveau EC-01. Elle accepte le poste même s'il s'agit d'une rétrogradation parce qu'elle n'avait pas réussi à réintégrer son poste antérieur.

[54] Le 23 février 2021, Meghan Provost, directrice, Mieux-être en milieu de travail et bien-être des employés, écrit à François Énault, un représentant de l'agent négociateur, et à Mme Blanchette. Elle les informe que le SCC est prêt à envoyer une lettre à la fonctionnaire pour l'informer du trop-payé. Elle leur demande de confirmer s'ils en ont discuté avec la fonctionnaire.

[55] M. Énault répond que Mme McCormick ne remboursera pas la somme à moins que la Commission ne le lui ordonne. Mme Blanchette répond que plus tôt, il était prématuré d'inquiéter la fonctionnaire, car il n'était pas certain si le SCC poursuivrait le recouvrement du trop-payé. Toutefois, elle l'en informera au cours des prochains jours.

[56] Le 5 mars 2021, M. Fabiano écrit à la fonctionnaire. Il l'informe que le montant forfaitaire qu'elle a reçu en guise de règlement de sa rémunération au titre de CPAT incluait un trop-payé. Il explique que le salaire qu'elle a reçu à titre d'employée a été omis du calcul du montant versé au titre de CPAT, ce qui a entraîné un trop-payé de 42 090,05 \$, que le SCC souhaite recouvrer dès que possible. Il invite la fonctionnaire à communiquer avec le SCC pour prendre des dispositions mutuellement acceptables pour le remboursement et souligne que des options sont disponibles pour atténuer toute difficulté financière potentielle.

[57] Le 20 avril 2021, la fonctionnaire dépose son grief. Elle explique que dans la lettre de M. Fabiano du 23 mars 2021, l'employeur demande de recouvrer un montant important versé dans le cadre du règlement sur le CPAT sans fournir de renseignements contextuels. Elle conteste la demande de l'employeur de recouvrer un trop-payé, déclarant qu'elle est non fondée, et son omission de mettre en œuvre l'annexe A modifiée.

Analyse

[58] Les deux parties conviennent que la jurisprudence reconnaît la compétence étendue de la Commission pour faire respecter les ententes de règlement. Toutefois, le SCC soulève, à titre d'objection préliminaire, plusieurs arguments contestant la compétence de la Commission d'entendre le présent grief. La fonctionnaire fait valoir le contraire. Il est donc utile d'examiner d'abord les principes d'interprétation applicables à la *Loi*, l'interprétation jurisprudentielle de l'article 209 de la *Loi*, puis de répondre aux objections soulevées par le SCC.

Interprétation des principes applicables à la *Loi*

[59] Les trois principes suivants nous guident dans l'interprétation de la *Loi* et de la compétence de la Commission à faire respecter les ententes de règlement.

[60] En premier lieu, le préambule de la *Loi* guide son interprétation et appuie une compétence large de la Commission. Il définit son objectif législatif en soulignant l'importance du règlement des différends et le rôle collaboratif de la Commission pour établir des relations de travail efficaces. Voir l'article 13 de la *Loi d'interprétation*, L.R.C. (1985), ch. I-21. Les extraits suivants sont particulièrement pertinents :

[...]

...

*que des relations patronales-syndicales fructueuses sont à la base d'une saine gestion des ressources humaines, et que la **collaboration, grâce à des communications et à un dialogue soutenu**, accroît les capacités de la fonction publique de bien servir et de bien protéger l'intérêt public;*

*effective labour-management relations represent a cornerstone of good human resource management and that **collaborative efforts between the parties, through communication and sustained dialogue**, improve the ability of the public service to serve and protect the public interest;*

[...]

...

*que le gouvernement du Canada s'engage à résoudre **de façon juste, crédible et efficace les problèmes liés aux conditions d'emploi** [...]*

*the Government of Canada is committed to **fair, credible and efficient resolution of matters arising in respect of terms and conditions of employment** ...*

[...]

...

[Je mets en évidence]

[61] En deuxième lieu, il est bien établi en droit que la procédure de grief prévue dans la *Loi* constitue un régime complet à l'exclusion de tout autre recours de common law. La Cour d'appel fédérale a confirmé le principe du recours exclusif en matière de relations de travail conformément à la décision de la Cour suprême dans *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 RCS 929, notamment dans *Johnson-Paquette c. Canada*, [2000] 253 NR 305, [2000] ACF no 441, au paragraphe 10; *Alliance de la fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du trésor)*, 2001 CFPI 568; et *Alliance de la fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du trésor)*, 2002 CAF 239.

[62] En troisième lieu, il est également bien établi que la Commission, en tant que tribunal administratif, doit interpréter ses lois habilitantes comme incluant, en plus des pouvoirs expressément conférés, tous les pouvoirs nécessaires pour réaliser son objectif législatif. Sa compétence sur les relations de travail provient de deux sources : un octroi exprès dans la *Loi* (pouvoirs exprès); et la common law par l'application de la doctrine de la compétence implicite (pouvoirs implicites). Voir *ATCO Gas & Pipelines Ltd. c. Alberta (Energy & Utilities Board)*, 2006 CSC 4; *R. c. Cunningham*, 2010 CSC 10; et *R. c. 974649 Ontario Inc.*, 2001 CSC 81.

[63] Le principe d'interprétation de la compétence implicite a été codifié par le législateur et figure à l'article 12 de la *Loi*. Pour déterminer si une question relève de la compétence implicite de la Commission, il faut appliquer le test du critère du caractère essentiel : en tenant compte du contexte factuel, le caractère essentiel du différend relève-t-il expressément ou implicitement du champ d'application de la *Loi*?

[64] Afin de répondre à cette question, la *Loi*, en tant que loi habilitante de la Commission, doit être interprétée de manière large. Voir *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, [2000] 1 RCS 360.

Interprétation de l'article 209 de la *Loi* par la jurisprudence

[65] Les parties ont convenu dans le PE de renvoyer à la procédure de médiation-arbitrage de la Commission tout différend concernant les droits individuels prévus à l'annexe A. Toutefois, la Commission ne peut tirer sa compétence sur la base d'une entente entre les parties; il doit avoir un fondement législatif. Plus précisément, un grief doit porter sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale en vertu de l'article 209(1)a) de la *Loi*, qui se lit comme suit :

209 (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le fonctionnaire, [...] peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel portant sur :

a) soit l'interprétation ou l'application, à son égard, de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale [...]

209 (1) An employee ... may refer to adjudication an individual grievance ... that has not been dealt with to the employee's satisfaction if the grievance is related to

(a) the interpretation or application in respect of the employee of a provision of a collective agreement or an arbitral award

[66] Dans *Amos c. Administrateur général (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2008 CRTFP 74, l'arbitre Butler a appliqué les trois principes d'interprétation susmentionnés pour déterminer si l'application d'une entente de règlement relevait de la compétence de la Commission. Il a noté que le préambule met l'accent sur le règlement volontaire par les parties à l'aide de la médiation aux paragraphes 63 à 68. Il a souligné que le législateur a intégré dans la *Loi*, à l'article 236, le principe selon lequel la procédure de règlement des griefs constituait un recours complet et exclusif, aux paragraphes 69 à 89.

[67] L'arbitre de grief a également appliqué le test du caractère essentiel pour déterminer si l'application de l'entente conclue en médiation relève de la Commission. Il a conclu par l'affirmative, car les différends concernant une entente de règlement sont liés au grief initial, à condition que le grief initial porte sur une question qui est arbitrable. Voir *Amos*, aux paragraphes 99 à 116.

[68] Dans *Amos c. Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 38, la Cour d'appel fédérale a confirmé la décision *Amos* et a reconnu que la Commission avait le pouvoir implicite pour faire respecter une entente de médiation, même si ceci n'est pas expressément énuméré comme arbitrable aux articles 208 et 209 de la *Loi*. Voir aux paragraphes 66 à 72.

[69] À la suite des décisions *Amos*, la compétence de la Commission en vertu de l'article 209(1)a a été interprétée de manière large dans la jurisprudence. Celle-ci reconnaît que la Commission a une compétence implicite pour appliquer les modalités d'une entente de règlement lorsque cela permet de réaliser l'objectif législatif de la *Loi*.

Voir *Kennedy c. Administrateur général (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2023 CRTESPF 118.

[70] Dans *Kennedy*, la Commission a souligné l'effet de l'article 223(2.1) de la *Loi* qui est entré en vigueur le 1er novembre 2014 (voir les par. 40 à 52). En conséquence de cette modification, un commissaire qui tranche un grief exerce maintenant tous les pouvoirs de la Commission à l'égard de cette affaire. Avant cette modification, le commissaire qui entendait un grief n'exerçait que les pouvoirs plus limités conférés à un arbitre de grief par la *Loi*. Cette modification concorde avec les articles 37(1) et 39 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*, qui prévoient que les affaires dont est saisie la Commission sont entendues par une formation composée d'un commissaire unique qui exerce toutes les attributions conférées à la Commission relativement à l'affaire attribuée.

[71] Cette décision confirme également qu'un commissaire qui tranche un grief peut également appliquer l'article 12 et interpréter les pouvoirs de la Commission qui sont implicites dans la réalisation des objectifs de la *Loi*.

[72] **Question 1a) :** La Commission a-t-elle compétence, en vertu de l'article 209, d'entendre ce grief, étant donné que la fonctionnaire n'a pas contesté par grief la modification apportée à la politique sur le CPAT?

[73] Le SCC soutient que la Commission n'a pas compétence parce que la fonctionnaire n'a pas déposé un grief après que le SCC a modifié sa politique en 2014 en vue de rétablir la limite de 130 jours aux fins du CPAT. À l'appui, le SCC invoque *Wray c. Conseil du Trésor (ministère des Transports)*, 2012 CRTFP 64, aux paragraphes 23 à 30; et *Cossette c. Conseil du Trésor (ministère des Transports)*, 2013 CRTFP 32, aux paragraphes 28 et 30.

[74] J'ai examiné les décisions *Wray* et *Cossette* et je conclus qu'elles ne s'appliquent pas au présent cas. Contrairement à ces décisions, la fonctionnaire a été touchée par le changement de politique du SCC en 2014 et elle aurait pu déposer à l'origine un grief en vertu de l'article 209(1)a) de la *Loi*.

[75] Depuis les décisions *Amos*, la compétence de la Commission a été interprétée de manière plus large et englobe les plaintes relatives au devoir de représentation équitable et aux pratiques déloyales de travail, car la nature de ces différends relève de

la *Loi*. La compétence de la Commission s'applique même si le grief a été retiré ou si le fonctionnaire s'estimant lésé n'est plus un employé. Voir *Fillet c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2013 CRTFP 43; *Tench c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2013 CRTFP 124; et *Kennedy*.

[76] Limiter la compétence de la Commission à l'égard du règlement de la fonctionnaire, comme l'a fait valoir le SCC, serait contraire au but législatif de la *Loi*, notamment le règlement équitable et efficace des questions soulevées dans le grief. En vertu des articles 12 et 209 de la *Loi*, je conclus que le pouvoir de la Commission d'appliquer cette entente de règlement est conforme au règlement équitable et efficace du présent grief.

[77] Le PE et les annexes A individuelles n'ont pas suivi une décision relative aux griefs individuels des employés, mais plutôt la plainte de pratique déloyale de travail déposée par l'agent négociateur. Dans la décision de 2017 sur le CPAT de 2017, tous les employés touchés étaient visés par l'ordonnance de la Commission, peu importe s'ils avaient ou non déposé un grief. Par conséquent, il ne serait pas logique que le recours à la Commission soit limité uniquement à ceux qui ont contesté le changement de politique sur le CPAT en 2014.

[78] La fonctionnaire a affirmé ce qui suit dans son grief : [traduction] « [...] le Service correctionnel du Canada cherche à recouvrer un montant considérable du paiement forfaitaire qui m'a été versé il y a plus de dix-huit (18) mois sans fournir d'information contextuelle. Je dépose un grief parce que la demande de l'employeur n'est fondée ni en fait ni en droit [...] ». Il ressort clairement du libellé du grief lui-même que la fonctionnaire conteste le recouvrement du trop-payé.

[79] Je conclus que le fait que la fonctionnaire n'a pas contesté à l'origine le changement de politique du CPAT n'a aucune incidence sur la compétence de la Commission. Il ressort clairement de la jurisprudence que la Commission a compétence sur les griefs concernant des trop-payés.

[80] **Question 1b) :** La question soulevée par le grief relève-t-elle de la compétence de la Commission?

[81] Le SCC soutient que le grief concerne un trop-payé et l'exécution d'une entente de règlement, qui ne relèvent pas de l'article 209(1)a) de la *Loi*.

[82] La fonctionnaire fait valoir que la Commission a compétence, car le présent grief concerne la rémunération en vertu de la clause 49.01 de la convention collective et parce que le SCC tente de recouvrer un trop-payé. Elle soutient également que la Commission a compétence pour respecter les modalités du règlement.

[83] La fonctionnaire a été incluse dans le règlement et a reçu un paiement forfaitaire en raison de la décision de 2017 sur le CPAT. La Commission a déterminé dans cette décision que la convention collective continuait de s'appliquer à tous les employés touchés pendant la période de gel statutaire, qu'ils aient déposé un grief ou non. Comme la Commission l'a déclaré au paragraphe 125, « [j]usqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit signée, le défendeur doit rétablir le bulletin 2006-05 et **il doit traiter en conséquence les employés touchés** » [je mets en évidence].

[84] Dans *Ménard c. Canada*, [1992] 3 C.F. 521 (C.A.), une erreur dans le calcul des taux des heures supplémentaires pour deux infirmières avait entraîné un trop-payé. L'employeur dans ce cas soutenait également que l'arbitre de grief n'avait pas compétence pour examiner le recouvrement trop-payé, car il ne s'agissait pas de l'interprétation ou de l'application de la convention collective pertinente. La Cour a rejeté cet argument, concluant que la tentative de recouvrement avait amené le grief, et qu'il existait un lien direct de cause à effet entre le recouvrement et l'application de la convention collective.

[85] Les parties sont parvenues à une entente de règlement à la suite de la décision de 2017 sur le CPAT. N'eût été l'erreur de calcul du salaire de la fonctionnaire en vertu de cet entente de règlement, il n'y aurait eu aucun trop-payé, et le SCC n'aurait jamais tenté d'en obtenir le remboursement. C'est la tentative du SCC de recouvrer le trop-payé qui a donné lieu au grief.

[86] La Commission a une compétence implicite en vertu de la *Loi* pour déterminer de manière large si les modalités d'une entente de règlement d'un grief ont été enfreintes. De même, elle peut déterminer si les modalités d'une entente de règlement conclue après qu'elle a eu rendu une décision relative à une plainte de pratique déloyale de travail ont été respectées. La Commission a compétence pour appliquer les modalités du règlement parce qu'elle a compétence sur le différend sous-jacent, soit la plainte de pratique déloyale de travail, et la mise en œuvre de la décision de 2017 sur le CPAT.

[87] Après la décision de 2017 sur le CPAT, les parties sont parvenues à un règlement sans l'aide de la Commission. Dans le passé, la Commission a appliqué les modalités d'une entente de règlement lorsqu'un médiateur ou un arbitre de grief était intervenu. Toutefois, je ne suis pas d'avis que cette participation est essentielle si le différend sous-jacent relève de sa compétence. Exiger la participation de la Commission à une médiation limiterait indûment sa capacité à réaliser les buts de la *Loi*. Voir *Kennedy*, au paragraphe 59.

[88] Le rôle de la Commission, tel qu'il est souligné dans le préambule de la *Loi*, est d'appuyer les efforts collaboratifs des parties, et la résolution juste, crédible et efficace des différends, ainsi que de promouvoir le respect mutuel et l'établissement de relations harmonieuses entre les parties.

[89] Les parties sont parvenues à un règlement sans l'aide de la Commission. Maintenant qu'ils ont un différend quant à son application, je conclus que le rôle de la Commission est de régler la présente affaire en vertu des articles 12 et 209 de la *Loi*.

[90] La Commission a compétence pour décider si l'annexe A de la fonctionnaire, soit le règlement individuel qui a été conclu à la suite de la décision de 2017 sur le CPAT, était finale et exécutoire pour les parties, si l'une ou l'autre des parties l'ont respectée et, dans la négative, quelle est l'ordonnance appropriée dans les circonstances.

[91] De plus, il ressort du libellé même du grief qu'il s'agit d'un grief qui porte sur un trop-payé, pour lequel de nombreuses décisions confirment la compétence de la Commission. Un employé a le droit incontesté de déposer un grief concernant une question de rémunération ou de statut de congé. Permettre à l'employeur de refuser l'accès à la procédure de règlement des griefs en réponse à sa propre administration de la convention collective ou à sa mise en œuvre d'une décision de la Commission serait incompatible avec l'objet et le but de la *Loi*.

[92] Pour ces motifs, je conclus que la Commission a compétence en vertu de la *Loi* pour entendre le présent grief.

[93] **Question 2a) :** L'annexe A de la fonctionnaire constitue-t-elle une entente finale et exécutoire?

[94] Toutes les parties ont signé l'annexe A de la fonctionnaire le 14 août. M. Fabiano l'a signée au nom de l'employeur. Compte tenu de ce fait, l'employeur a procédé au
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*

paiement, conformément au paragraphe 9 du PE, dans les 80 jours civils suivant la réception d'une annexe A signée. Le 13 septembre 2019, le paiement a été versé à la fonctionnaire. Elle a reçu une somme de 91 268,75 \$ quelques jours plus tard.

[95] Je conclus qu'une fois que toutes les parties l'ont signée, l'annexe A de la fonctionnaire constituait une entente finale et exécutoire. L'employeur a effectué le paiement. Par conséquent, les modalités de l'entente ont été respectées.

[96] **Question 2b)** L'annexe A modifiée signée par la fonctionnaire et l'agent négociateur, mais pas par l'employeur, constitue-t-elle une entente finale et exécutoire?

[97] La fonctionnaire soutient que son annexe A modifiée que le SCC lui a envoyée constituait une offre et qu'elle est devenue une entente exécutoire et définitive une fois qu'elle et l'agent négociateur l'ont signée. Elle fait valoir que la signature de l'employeur n'était pas nécessaire pour en faire une entente finale et exécutoire.

[98] La fonctionnaire soutient que dans la majorité de ses décisions, la Commission a conclu qu'une entente de règlement est finale et exécutoire dès qu'un accord est intervenu entre les parties. Selon la fonctionnaire, la signature d'une entente de règlement n'est pas nécessaire pour avoir une entente exécutoire. Une fois qu'une entente est conclue, une partie ne peut pas changer d'avis, car cela nuirait aux relations de travail. Elle invoque plusieurs décisions de la Commission et de ses prédécesseurs. Voir *Godbout c. Conseil du Trésor (Bureau de la coordonnatrice de la condition féminine)*, 2016 CRTEFP 5; *Skandharajah c. Conseil du Trésor (Emploi et Immigration Canada)*, 2000 CRTFP 114; et *Bergeron c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2021 CRTESPF 132.

[99] Les décisions que la fonctionnaire a citées concernent des ententes de principe conclues lors d'une médiation et, plus tard, les fonctionnaires s'estimant lésés ont changé d'avis et ont refusé de retirer leurs griefs ou de signer les ententes conclues dans le cadre de la médiation.

[100] Les faits du présent grief sont très différents, car il n'y a eu aucune médiation, mais un PE a été conclu à la suite des discussions entre les parties. Elles ont convenu, en vertu du PE, d'une entente générale de règlement qui prévoyait la préparation de centaines d'annexes A pour les employés touchés. Les annexes A ont été remplies dans le cadre d'un processus administratif et non à l'issue de discussions individuelles.

[101] En vertu du PE, le dossier de la fonctionnaire a été fermé et elle a été considérée comme ayant été entièrement indemnisée lorsqu'elle a reçu le paiement et les crédits de congé. Comme l'indique le paragraphe 14 du PE, une fois le paiement forfaitaire et les crédits de congé confirmés, l'agent négociateur considérerait que l'employé touché a été entièrement indemnisé et retirerait tout grief, le cas échéant.

[102] Toutefois, après la réunion du 23 septembre 2019, le SCC et l'AFPC ont convenu que le SCC devait revoir ses calculs des dossiers qui avaient fait l'objet d'un paiement et avaient été fermés en vertu du PE et d'envoyer des annexes A modifiées. Cette situation n'a pas été envisagée par le PE. Lorsque cette entente a été conclue, les parties n'avaient aucune connaissance que des paiements en trop pourraient être versés.

[103] Le 5 novembre 2019, le SCC a envoyé une lettre à Mme Blanchette et à la fonctionnaire à laquelle était jointe l'annexe A modifiée de la fonctionnaire. La lettre indiquait que la section concernant la mise en œuvre serait remplie une fois que la fonctionnaire et l'agent négociateur auraient signé l'annexe A modifiée et qu'une copie signée par l'employeur leur serait renvoyée.

[104] Par la suite, à la fin de novembre 2019, lorsque le SCC a constaté qu'un certain nombre de paiements en trop avaient été versés, l'agent négociateur a refusé de signer l'annexe A modifiée lorsque l'employé touché devait rembourser des sommes versées en vertu de son annexe A ou des congés crédités. L'agent négociateur a considéré que la nouvelle entente était unilatérale de la part du SCC et qu'il n'était lié par aucune obligation en vertu de cette dernière.

[105] Toutefois, l'agent négociateur n'avait aucune objection à ces changements si ceux-ci signifiaient que l'employé recevrait un montant plus élevé. Il a accepté de signer l'annexe A modifiée lorsqu'elle était avantageuse pour l'employé.

[106] Le 19 mars 2020, le SCC a confirmé auprès de Mme Blanchette que, conformément à ce qui avait été discuté, lorsqu'une erreur était constatée dans une annexe A signée, elle serait d'abord vérifiée avant d'être approuvée aux fins de paiement.

[107] L'agent négociateur n'a exprimé aucune opposition à ce changement de procédure, qui permettait d'éviter les trop-payés. De plus, s'il estimait ne pas être lié

par une entente unilatérale, il était équitable pour le SCC de modifier sa mise en œuvre lorsqu'une erreur était constatée.

[108] L'annexe A devait être signée par la fonctionnaire et le représentant de l'agent négociateur avant de pouvoir être signée par le représentant de l'employeur, M. Fabiano. Étant donné que les parties ont choisi de structurer l'annexe A de cette façon, cette séquence doit avoir un sens. Dans le cadre de l'arbitrage concernant les relations de travail, l'interprétation d'un règlement écrit suit les mêmes principes que ceux de l'interprétation des contrats et des lois.

[109] Les principes d'interprétation modernes nécessitent que non seulement les mots d'une clause soient examinés dans leur sens habituel et ordinaire, mais également le contexte global du PE doit être examiné, autrement le sens ordinaire entrerait en conflit avec d'autres dispositions ou donnerait lieu à un résultat absurde. Voir *Hypothèques Trustco Canada c. Canada*, [2005] 2 RCS 601, au paragraphe 10, *Taticek c. Agence des services frontaliers du Canada*, 2014 CF 281, aux paragraphes 57 à 59; *Chafe c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2010 CRTFP 112, au paragraphe 51; et *Genest c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2021 CRTESPF 31, aux paragraphes 51 à 54.

[110] Les procédures du gouvernement fédéral exigent qu'une fois un paiement vérifié, la personne ayant le pouvoir délégué doit l'approuver avant qu'il ne soit versé. On peut raisonnablement supposer que l'annexe A procéderait de fait de cette manière, car l'employeur versait des paiements aux employés. L'employeur vérifierait une dernière fois l'exactitude des renseignements avant de verser le paiement, surtout puisqu'il s'appuyait sur une feuille de calcul électronique pour calculer le salaire de l'employé dans le cadre du CPAT et n'avait pas accès aux ressources du Centre de rémunération en raison des problèmes de mise en œuvre de Phénix.

[111] Plus tard, lorsque des erreurs ont été découvertes dans les calculs, la diligence raisonnable exigeait que M. Fabiano fasse vérifier les sommes avant qu'il ne signe les annexes A.

[112] De plus, les parties ont convenu que les montants précisés dans l'annexe A étaient susceptibles de changer. Il ressort des éléments de preuve qu'ils étaient trop fluctuants pour considérer que les montants énoncés dans l'annexe A étaient en fait définitifs et exécutoires.

[113] Pour ces motifs, je conclus que l'annexe A modifiée que la fonctionnaire et l'agent négociateur ont signée ne constitue pas une entente finale et exécutoire.

[114] **Question 3) :** La fonctionnaire et l'agent négociateur ont-ils agi de mauvaise foi?

[115] Le SCC soutient que la fonctionnaire et l'agent négociateur ont agi de mauvaise foi et que, par conséquent, ils ne sont pas autorisés à invoquer la préclusion promissoire. Il fait valoir qu'il leur aurait été évident qu'une erreur avait été commise dans le calcul de son salaire lorsqu'elle était en CPAT, puisque le calcul ne tenait pas compte du fait qu'elle a continué à travailler à des heures réduites.

[116] Les deux avocats ont convenu que les parties à un PE doivent agir de bonne foi. Cette obligation comprend l'obligation générale d'honnêteté lorsqu'ils s'acquittent de leurs obligations en vertu du PE. Les deux avocats ont fait référence à *Bhasin c. Hrynew*, 2014 CSC 71, aux paragraphes 60 à 73.

[117] Comme la Cour suprême l'a expliqué au paragraphe 73 de *Bhasin*, « [...] il existe une obligation générale d'honnêteté applicable à l'exécution des contrats. Ce qui signifie simplement que les parties ne doivent pas se mentir ni autrement s'induire intentionnellement en erreur au sujet de questions directement liées à l'exécution du contrat [...] ».

[118] La Cour suprême a expliqué en outre ce qui suit dans *C.M. Callow Inc. c. Zollinger*, 2020 CSC 45, au paragraphe 91 :

[...] répondre à la question de savoir si une partie a « intentionnellement induit en erreur » son cocontractant est une décision éminemment factuelle et peut comprendre des mensonges, des demi-vérités, des omissions et même du silence, selon les circonstances. Je souligne que cette liste n'est pas exhaustive : elle ne fait qu'illustrer que la malhonnêteté ou la conduite trompeuse ne se limite pas aux mensonges directs [...]

[119] L'obligation générale d'agir de bonne foi dans l'exécution d'un PE signifie qu'une partie ne doit pas mentir ni autrement induire intentionnellement en erreur l'autre partie au sujet de l'exécution de ses obligations en vertu du PE. L'obligation générale d'agir de bonne foi va au-delà de l'interdiction de mentir et inclut l'omission de corriger une fausse impression de l'autre partie.

[120] Conformément à ce qui a été convenu dans le PE, l'agent négociateur n'avait qu'à fournir le montant des prestations versées par la CAT aux employés aux dates applicables. Une fois ces renseignements reçus, le SCC calculait la différence entre le salaire que l'employé aurait reçu en CPAT et les prestations que la CAT lui avaient versées. Son calcul était fait à partir d'une feuille de calcul électronique Excel, qui produisait une estimation du salaire et des congés auxquels l'employé touché aurait eu droit.

[121] Le SCC n'a pas communiqué ses calculs à l'agent négociateur et aux employés. Il n'a fait aucune vérification auprès du Centre de rémunération lorsqu'il a préparé le premier lot des annexes A.

[122] Lorsque Mme Blanchette a demandé à M. Kearny de faire part de ses calculs pour les annexes A, il a répondu le 19 août 2019 comme suit :

[Traduction]

[...]

Nous partons du principe que le document de règlement fourni contenait des renseignements suffisants pour permettre à l'employé d'évaluer ses demandes de dommages et de déterminer toute question ou préoccupation qu'il pourrait avoir concernant l'offre. La fourniture d'une explication détaillée pour chaque montant de congé estimé constitue un travail que nous n'avons pas prévu dans le cadre des discussions découlant des offres de règlement, car nous estimons que les employés auraient une bonne visibilité quant aux dommages qu'ils demanderaient dans le cadre de leurs mesures de grief [...]

[123] Ce n'est qu'en novembre 2019 que le SCC s'est rendu compte pour la première fois qu'il n'avait pas tenu compte du fait qu'un certain nombre d'employés touchés étaient retournés au travail progressivement ou selon des heures réduites. En ce qui concerne la fonctionnaire, le SCC ne l'a constaté que dans le cadre de son examen de son annexe A modifiée effectué en mars 2020 avant que M. Fabiano ne la signe.

[124] La fonctionnaire a expliqué que lorsqu'elle a reçu l'annexe A pour la première fois, elle ne comprenait pas pourquoi elle devait recevoir l'argent. Elle a demandé à une personne travaillant pour l'agent négociateur de confirmer que l'annexe A était exacte. Elle avait vécu une mauvaise expérience dans le passé, lorsque le Centre de rémunération avait récupéré son salaire en raison de paiements en trop. Elle ne pouvait pas se permettre de rembourser un tel montant important et elle était sous le choc

lorsqu'elle a reçu la lettre de recouvrement du SCC. Elle souffre d'un grave trouble de stress post-traumatique et la lettre a eu des répercussions sur son bien-être mental.

[125] Lors du contre-interrogatoire, la fonctionnaire a témoigné qu'elle n'avait pas réalisé que le SCC n'avait pas tenu compte du montant gagné en tant que bibliothécaire à temps partiel lors du calcul de son salaire en CPAT dans son annexe A. Elle s'est fiée au montant qu'il avait calculé et n'en avait discuté ni avec le SCC ni avec l'agent négociateur.

[126] En contre-interrogatoire, lorsqu'elle a été interrogée au sujet de son revenu entre 2014 et 2017, la fonctionnaire a indiqué qu'elle avait reçu un montant important en 2014 à titre d'indemnisation du SCC après son accident de travail. Son témoignage général était qu'elle avait des connaissances limitées de ses finances personnelles et qu'elle se fiait à son comptable pour préparer ses déclarations de revenus.

[127] Mme Blanchette a témoigné qu'elle n'avait pas remarqué erreur dans le calcul du salaire en CPAT de la fonctionnaire. Elle ne discutait pas avec les employés pour savoir s'ils faisaient un retour au travail progressif ou partiel. Cela n'avait jamais été un enjeu avant que Mme Boulanger ne constate l'erreur en novembre 2019.

[128] En fait, les préoccupations initiales de l'agent négociateur concernant les calculs des congés ont donné lieu, en partie, à l'examen par le SCC, en collaboration avec sa direction générale de la rémunération ministérielle, de ses calculs des annexes A et des annexes A modifiées. N'eût été ces préoccupations, le SCC n'aurait peut-être jamais constaté l'erreur dans le calcul du salaire en CPAT de la fonctionnaire.

[129] Je ne dispose d'aucun élément de preuve qui indique que la fonctionnaire ou l'agent négociateur a menti ou a induit le SCC en erreur relativement aux calculs de l'annexe A. Il n'y a aucune indication qu'ils savaient que le SCC avait commis une erreur lorsqu'il a calculé l'annexe A de la fonctionnaire. Mme Blanchette a demandé au SCC de fournir ses calculs, demande qui a été refusée par M. Kearny. Ni la fonctionnaire ni l'agent négociateur n'avaient l'obligation de vérifier l'exactitude des chiffres du SCC, car en vertu de l'entente, la responsabilité de calculer les montants dus incombait à l'employeur, pour des raisons évidentes.

[130] Quant à l'annexe A modifiée, je conclus que la preuve prépondérante n'établit pas de mauvaise foi de la part de la fonctionnaire ou de l'agent négociateur.

[131] La fonctionnaire a expliqué qu'elle avait signé l'annexe A modifiée lorsqu'elle l'a reçue de Mme Blanchette. Elle croyait que cette annexe signifiait qu'elle avait droit à ce montant supplémentaire et elle a ensuite attendu qu'il soit déposé dans son compte bancaire. Elle ne l'a pas reçu et a été informée que le SCC avait commis une erreur dans ses calculs.

[132] Mme Boulanger avait informé Mme Blanchette à la fin novembre que la feuille de calcul électronique Excel servant à calculer le montant forfaitaire ne tenait pas compte de ce que les employés gagnaient lorsqu'ils travaillaient à des heures réduites. Elle avait préparé une annexe A modifiée indiquant le montant corrigé qui était dû à ces employés.

[133] L'agent négociateur a adopté la position selon laquelle l'annexe A constituait une entente exécutoire, même si elle n'a pas été signée par M. Fabiano. L'agent négociateur a refusé de signer les annexes A modifiées pour les employés lorsqu'ils devaient recevoir un montant inférieur ou devaient rembourser des sommes ou des congés crédités. L'agent négociateur a considéré que la nouvelle entente était unilatérale de la part du SCC et qu'il n'était lié par aucune obligation en vertu de cette dernière.

[134] Mme Blanchette a témoigné que lorsqu'elle a signé l'annexe A modifiée de la fonctionnaire et l'a envoyée aux fins de paiement le 11 mars 2020, elle savait que la fonctionnaire avait travaillé des heures réduites. Elle a expliqué qu'elle l'avait signée parce qu'elle ne savait pas quel serait le montant du trop-payé versé à la fonctionnaire.

[135] L'agent négociateur a adopté la position selon laquelle, une fois que l'employé touché et l'agent négociateur avaient signé les annexes A et les annexes A modifiées, les ententes de règlement étaient finales et exécutoires. Même en cas d'erreur de calcul, les montants forfaitaires étaient dus et les congés devaient être crédités.

[136] La signature par Mme Blanchette de l'annexe A modifiée de la fonctionnaire, au nom de l'agent négociateur, était conforme à cette position. Même si cette position a été contestée par le SCC, elle a été exprimée à maintes reprises par l'agent négociateur, dès le début. Il n'y a eu aucun subterfuge ou mensonge, et il n'a pas non plus induit en erreur le SCC lorsqu'il a adopté cette position. Le SCC, à bon droit, n'a pas accepté cette position et le montant précisé dans l'annexe A modifiée n'a pas été versé à la fonctionnaire.

[137] Pour ces motifs, je ne peux pas conclure que l'adoption de cette position démontre que l'agent négociateur a agi de mauvaise foi lorsqu'il a signé l'annexe A modifiée.

[138] Par conséquent, je conclus que l'agent négociateur a agi de bonne foi relativement à l'annexe A et à l'annexe A modifiée de la fonctionnaire.

[139] **Question 4 :** La réparation équitable de rectification s'applique-t-elle au trop-payé versé à la fonctionnaire?

[140] Le SCC soutient que l'intention des parties était qu'un employé touché recevrait un montant forfaitaire en guise de dommages équivalent à son salaire en CPAT moins les prestations versées par la CAT. Elles n'avaient pas l'intention que l'employé en reçoive plus. Le SCC soutient que la rectification s'applique pour corriger cette situation.

[141] La fonctionnaire soutient que la rectification ne s'applique pas, car il ne s'agissait pas d'une erreur mutuelle des parties. L'erreur a été commise uniquement par le SCC, car M. Kearny n'a pas communiqué ses calculs du salaire et des congés en vertu du CPAT.

[142] Je suis d'accord avec le SCC pour dire que la Commission a compétence pour corriger cette erreur. Dans les circonstances, une réparation équitable de rectification s'applique, comme la Cour suprême du Canada l'a expliqué comme suit dans *Canada (Procureur général) c. Hôtels Fairmont Inc.*, 2016 CSC 56, au paragraphe 14 :

[...] lorsque les deux parties souscrivent à un instrument sur la foi d'une erreur commune selon laquelle il consigne correctement les modalités de l'entente antérieure. En pareilles circonstances, une ordonnance de rectification sera rendue si le demandeur démontre que les parties étaient parvenues à une entente antérieure dont les modalités sont déterminées et déterminables, que l'entente était toujours en vigueur lors de la signature de l'instrument, que l'instrument ne consigne pas correctement l'entente antérieure et que s'il est rectifié tel que proposé, l'instrument exécuterait l'entente [...]

[143] La preuve démontre que les deux parties ont commis une erreur lors de la rédaction de l'annexe A, car elles n'ont pas inclus une ligne pour le salaire que les employés ont gagné pendant leur CPAT. Comme M. Kearny et Mme Blanchette l'ont

expliqué, les parties n'ont pas envisagé que certains employés auraient pu reprendre partiellement le travail. Ce n'était pas un enjeu avant que Mme Boulanger ne constate l'erreur en novembre 2019. Les parties n'ont pas songé à cette possibilité lorsqu'elles ont rédigé l'annexe A. Il s'agissait d'une exception et seul quelques cas existaient parmi les 300 employés touchés.

[144] L'intention des parties a également été exprimée, de manière incontestable, au paragraphe 2 du PE, comme suit :

2. Le Service correctionnel du Canada (SCC) versera des dommages-intérêts au moyen d'un paiement forfaitaire imposable équivalant à la différence de rémunération entre ce que l'employé touché aurait reçu s'il était resté en CPAT et les prestations pour perte de salaire de la Commission des accidents du travail (CAT) que l'employé touché a perçues [...]

[145] Il ressort clairement du texte du paragraphe 2 du PE que les parties n'ont jamais eu l'intention de ne pas tenir compte, dans le calcul du montant forfaitaire, du revenu gagné par les employés retournés partiellement au travail.

[146] Le SCC soutient que la rectification s'appliquerait quand même si l'erreur était unilatérale. Comme la fonctionnaire l'a souligné, une erreur unilatérale est difficile à établir, car elle nécessiterait une preuve de fraude ou du fait qu'elle ou l'agent négociateur en avait connaissance. Voir *Performance Industries Ltd. c. Sylvan Lake Golf & Tennis Club Ltd.*, 2002 CSC 19, au paragraphe 31.

[147] Toutefois, cela n'est pas nécessaire, car l'agent négociateur et le SCC ont tous les deux agi de bonne foi lorsqu'ils ont rédigé l'annexe A. Ils ont simplement oublié d'inclure cette possibilité en ajoutant une ligne pour le salaire gagné par les employés touchés pendant le CPAT.

[148] Lorsqu'une entente de règlement ne reflète pas la véritable entente conclue entre les parties parce que certains termes ont été omis, des termes non voulus ont été inclus ou certains termes expriment incorrectement l'entente des parties, la Commission peut exercer sa compétence équitable pour corriger l'entente de règlement, afin de la faire correspondre à la véritable entente conclue entre les parties.

[149] Je conclus que la rectification s'applique pour corriger l'annexe A de la fonctionnaire, car les deux parties ont commis une erreur lorsqu'elles ont rédigé le

gabarit de l'annexe A. Celui-ci ne reflétait pas leur véritable entente au paragraphe 2 du PE. Les parties ont omis d'ajouter une ligne dans les premières annexes A pour le revenu que les employés ont gagné pendant leur CPAT.

[150] **Question 5** : La préclusion fondée sur une promesse s'applique-t-elle au recouvrement du trop-payé?

[151] En relations de travail, un employé peut invoquer la préclusion fondée sur une promesse dans les circonstances suivantes : l'employeur fait une promesse ou donne une assurance à l'employé dans le but de modifier leurs rapports juridiques et en s'attendant à ce que l'employé s'y fie. Si l'employé s'y fie et apporte des changements qui nuisent à sa position, l'employeur ne peut pas ensuite revenir sur cette promesse. Voir Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 4e éd., au par. 2:2211, et la version en ligne, *Canadian Labour Law Library*, aux par. 2:2200 et 2:2211; *Combe v. Combe*, [1951] 2 KB 215 (C.A.), au par. 220; *Bolton c. Conseil du Trésor (Affaires indiennes et du Nord Canada)*, 2003 CRTFP 39; *Lapointe c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2011 CRTFP 57, aux par. 29 et 30; et *Prosper c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2011 CRTFP 140.

[152] La confiance préjudiciable survient lorsqu'une erreur est commise et que l'employé, se fiant à la promesse de l'employeur, contracte des obligations financières ou des dépenses qui, en raison de l'erreur, deviennent préjudiciables à sa situation financière ou son mode de vie. Par exemple, il pourrait s'agir de l'achat d'une maison ou sa rénovation, de l'achat d'une voiture ou d'une roulotte, de vacances spéciales ou du don d'un montant important ou de cadeaux de manière hors de l'ordinaire. Voir *Molbak c. Conseil du Trésor (Revenu Canada, Impôt)*, dossier de la Commission 166-02-26472 (19950928) (confirmée dans [1996] A.C.F. no 892 (Division de première instance) (QL)); *Conlon c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)* dossiers de la Commission 166-02-25629 à 25631 (19970604); et *Murchison c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2010 CRTFP 93.

[153] Il incombe à la fonctionnaire d'établir la préclusion fondée sur une promesse. Comme la Cour suprême du Canada l'a indiqué dans *Trial Lawyers Association of British Columbia c. Royal & Sun Alliance du Canada, société d'assurances*, 2021 CSC 47,

au paragraphe 15, les trois conditions suivantes doivent être établies pour que la préclusion fondée sur une promesse s'applique :

- 1) les parties entretiennent des rapports juridiques au moment de la promesse ou de l'assurance;
- 2) la promesse ou l'assurance est destinée à modifier ces rapports et à inciter à l'accomplissement de certains actes;
- 3) la partie qui invoque la préclusion fondée sur une promesse doit s'être fiée à la promesse ou à l'assurance, qui doit lui avoir causé un préjudice.

[154] La fonctionnaire soutient que la préclusion fondée sur une promesse s'applique à son cas, car elle s'est fiée, à son détriment, à la promesse du SCC de lui payer le montant de 91 000 \$ figurant à son annexe A.

[155] Le SCC conteste que la première condition soit remplie, en faisant valoir qu'il n'existe aucun rapport juridique entre lui et la fonctionnaire. Il soutient que la convention collective et le PE ont été conclus entre lui et l'agent négociateur. Par conséquent, une préclusion fondée sur une promesse ne peut pas s'appliquer à la fonctionnaire, puisqu'elle exige que les parties soient liées par un contrat lorsque la promesse est faite.

[156] Un argument semblable a été soulevé et rejeté dans *Tuplin c. Agence du revenu du Canada*, 2021 CRTESPF 29. L'employeur avait fait valoir qu'une préclusion fondée sur une promesse ne pouvait pas s'appliquer parce que la fonctionnaire n'était pas une partie à la convention collective. La Commission a rejeté cet argument, car la prétendue préclusion découlait de l'engagement de la fonctionnaire de retourner au travail après son congé de maternité.

[157] De même, l'argument du SCC est erroné, parce qu'il est avec la fonctionnaire en relation juridique en vertu de son annexe A. L'entente de règlement individuel figurant à son annexe A constitue une entente tripartite entre le SCC, la fonctionnaire et l'agent négociateur. Toute préclusion surviendrait du fait que la fonctionnaire s'est fiée aux modalités de son annexe A.

[158] Le SCC soutient également que la troisième condition de la préclusion fondée sur une promesse n'est pas remplie. La fonctionnaire n'a pas agi à son détriment lorsqu'elle a remboursé ses prêts. Elle n'a pas payé d'intérêts sur ces prêts depuis le trop-payé versé en septembre 2019 et en fait, elle a profité de l'erreur.

[159] La fonctionnaire a témoigné que peu après avoir reçu le paiement de 91 000 \$ en septembre 2019, elle a remboursé environ 71 000 \$ de prêts personnels et de lignes de crédit et elle a fourni les relevés bancaires de ceux-ci en tant qu'éléments de preuve. Elle a également donné de 10 000 \$ à 15 000 \$ à sa fille pour l'aider à acheter une maison. Lors du contre-interrogatoire, elle a expliqué qu'il n'existait rien par écrit au sujet de ce don et qu'elle ne lui a pas prêté ce montant. Sa fille est depuis décédée et elle ne peut pas recouvrer ces montants.

[160] Elle a expliqué qu'après avoir obtenu le montant forfaitaire, elle a dépensé entre 5 000 \$ à 10 000 \$ en cadeaux pour ses enfants et ses petits-enfants à diverses occasions. Elle a également organisé une célébration de Noël spéciale cette année-là. Elle a fait faire des réparations dans son sous-sol après des dégâts d'eau. Elle a témoigné avoir dépensé entre 15 000 \$ et 25 000 \$, un montant qu'elle n'aurait pas dépensé en l'absence du trop-payé.

[161] Je conclus que le remboursement de ses prêts n'a pas porté préjudice à la fonctionnaire. Elle a remboursé environ 71 000 \$ en dettes en 2019 et elle a épargné un montant considérable en intérêts pour toutes les années depuis lors. Elle avait contracté ces prêts indépendamment du trop-payé. Si elle avait contracté des prêts et des dettes parce qu'elle croyait en raison du trop-payé en avoir la capacité financière, la situation aurait pu être différente et il aurait été possible d'établir la confiance préjudiciable. Ce n'est pas le cas ici. Le remboursement de ces prêts a toujours été sa responsabilité.

[162] De plus, je conclus que la réparation du sous-sol n'était pas au détriment de la fonctionnaire. La réparation était nécessaire en raison de dégâts d'eau et constitue une dépense ordinaire d'entretien d'une maison. Si la fonctionnaire avait utilisé les fonds pour bâtir une salle récréative en croyant qu'elle pouvait se le permettre, cela aurait pu étayer une conclusion de confiance préjudiciable. Toutefois, l'utilisation de l'argent pour des réparations essentielles découlant de dégâts d'eau reflète une responsabilité normale de propriétaire et ne constitue pas une confiance préjudiciable.

[163] Contrairement au remboursement de ses dettes ou aux réparations de son sous-sol, je conclus, en fonction du témoignage de la fonctionnaire, qu'elle s'est fiée à son détriment au trop-payé en donnant et dépensant pour sa famille. Je conclus que son témoignage était cohérent à cet égard, à la fois lors de l'interrogatoire principal que

lors du contre-interrogatoire, et que puisqu'elle croyait qu'elle n'avait plus de dettes, elle a décidé de gêner sa famille sans conserver de registres précis de ce qu'elle avait dépensé. Je conclus que la preuve révèle que sans le trop-payé, elle n'aurait pas fait ces dons.

[164] Elle a témoigné qu'elle a donné et dépensé entre 15 000 \$ et 25 000 \$, montant qui comprenait la réparation en raison des dégâts d'eau dans son sous-sol. Il est malheureux qu'elle n'eût pas de documents pour établir plus précisément le montant dépensé ou donné à sa famille. Cela rend difficile l'évaluation du montant donné ou dépensé à son détriment. Toutefois, outre la préclusion, les arbitres de grief ont également examiné la question de savoir s'il était raisonnable pour un employeur de demander un remboursement. Cela peut être utile pour déterminer le montant raisonnable qui peut être recouvré et que la fonctionnaire devrait rembourser.

[165] En vertu de l'article 155(3) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C. (1985), ch. F-11; *LGFP*), le receveur général peut recouvrer les paiements en trop. Toutefois, il n'est pas stipulé qu'il doit le faire ou qu'il le fera. La disposition n'est pas restrictive et l'employeur doit exercer son pouvoir discrétionnaire pour recouvrer le montant dans la situation particulière de la fonctionnaire.

[166] Par conséquent, il existe également des motifs en vertu desquels un arbitre de grief peut déterminer si le recouvrement de l'employeur est raisonnable dans les circonstances du cas. Voir *Lapointe*, aux paragraphes 34 et 35; *Murchison*; *Therrien c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 171; *Tanguay Larose c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 170; et *Conlon*.

[167] Dans le présent cas, l'employeur cherche à recouvrer un peu plus de 42 000 \$, un montant qui n'est pas raisonnable en vertu de l'article 155(3) de la *LGFP*. La fonctionnaire s'est fiée à l'annexe A à son détriment et elle approche de la retraite. Elle a témoigné que le remboursement du montant intégral lui causerait des difficultés financières, une affirmation que je trouve crédible et qui n'a pas été contredite.

[168] Une personne bien renseignée qui examine les faits du cas estimerait qu'il serait raisonnable de limiter le recouvrement à 20 000 \$, un montant qui tient compte à la fois du trop-payé et du pouvoir discrétionnaire de l'employeur, atténué par la confiance préjudiciable et de la vulnérabilité financière de la fonctionnaire.

[169] La fonctionnaire est près de la retraite et le remboursement d'un montant réduit atténuera les difficultés financières qu'elle pourrait subir. Il est raisonnable que le montant à rembourser, qui s'élève à un peu plus de 42 000 \$, soit réduit de 22 000 \$, ce qui laisse une somme totale de 20 000 \$ que la fonctionnaire doit rembourser.

[170] Compte tenu des circonstances du présent cas, je conclus qu'il est équitable pour toutes les parties que l'employeur recouvre la somme de 20 000 \$.

[171] Comme M. Fabiano l'a indiqué dans sa lettre de mars 2021 à la fonctionnaire, je suis également convaincu que le SCC peut offrir à la fonctionnaire des dispositions mutuellement convenables pour rembourser le solde de 20 000 \$ et que des options seront disponibles pour réduire au minimum les difficultés financières qu'elle pourrait subir.

Confidentialité des renseignements personnels figurant dans les éléments de preuve

[172] Dans *Sherman (Succession) c. Donovan*, 2021 CSC 25, la Cour suprême du Canada a établi un test en trois volets pour guider l'exercice du pouvoir discrétionnaire visant à restreindre le principe de la publicité des débats judiciaires. Le test de *Sherman* est le suivant :

- La publicité des débats judiciaires pose-t-elle un risque sérieux pour un intérêt public important?
- L'ordonnance sollicitée est-elle nécessaire pour écarter ce risque sérieux, car d'autres mesures raisonnables ne permettront pas d'écarter ce risque?
- Du point de vue de la proportionnalité, les avantages de l'ordonnance l'emportent-ils sur ses effets négatifs?

[173] À l'audience, la fonctionnaire a demandé la mise sous scellés des avis de cotisation et des autres documents de Revenu Canada déposés en preuve par le SCC. Le SCC ne s'est pas opposé à cette demande. La mise sous scellés a été ordonnée pour ces documents, car leur divulgation pose un risque sérieux pour un intérêt public important, à savoir la protection des renseignements personnels. La divulgation des renseignements personnels de la fonctionnaire n'est pas nécessaire pour trancher ce grief et les avantages de l'ordonnance l'emportent sur tout effet négatif qu'elle pourrait avoir.

[174] En examinant les documents déposés en preuve, je conclus qu'il y a d'autres renseignements personnels qui satisfont au critère énoncé dans *Sherman*. Il y a des

renseignements personnels sur d'autres employés qui étaient des parties à l'entente de règlement.

[175] La divulgation des noms et des autres identificateurs, comme l'adresse et le code d'identification de dossier personnel (CIDP) des autres employés touchés comportant les montants reçus, dus ou payés en trop dans le cadre de l'entente de règlement, pose un risque sérieux pour un intérêt public important, à savoir la protection de leurs renseignements personnels. De plus, ces renseignements personnels ne sont pas pertinents pour trancher ce grief.

[176] Plutôt que d'ordonner la mise sous scellés des documents contenant ces renseignements, le caviardage des noms et des autres identificateurs, comme les adresses et le CIDP des autres employés visés par l'entente de règlement, constitue un moyen raisonnable d'atténuer le risque. Du point de vue de la proportionnalité, les avantages d'une ordonnance exigeant le caviardage, une mesure moins restrictive, des noms et des autres identificateurs des autres employés l'emportent sur tout effet négatif. Tel que mentionné ci-dessus, ces renseignements ne sont pas pertinents pour trancher les questions en litige.

[177] À la lumière de ce qui précède, la fonctionnaire et le SCC disposent d'un délai de 30 jours à compter de la date de la présente décision pour fournir à la Commission des copies caviardées de leurs recueils de documents. Seuls les noms et les autres identificateurs des autres employés doivent être caviardés.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

Ordonnance

[179] L'employeur peut procéder au recouvrement du trop-payé de 20 000 \$ versé à la fonctionnaire.

[180] Les avis de cotisation et les autres documents de Revenu Canada de la fonctionnaire sont mis sous scellés, conformément à l'ordonnance rendue à l'audience.

[181] La fonctionnaire et le SCC disposent d'un délai de 30 jours à compter de la date de la présente décision pour fournir à la Commission des copies caviardées de leurs recueils de documents.

[182] La Commission demeure saisie de la présente affaire pendant une période de 120 jours, pour régler les questions soulevées en vertu de la présente ordonnance.

Le 7 novembre 2025.

Traduction de la CRTESPF

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