

Date: 20251125

Dossier: 566-02-50057

Référence: 2025 CRTESPF 156

*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

**SCARLETT KELLY**

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**CONSEIL DU TRÉSOR**  
**(ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement)**

employeur

Répertorié

*Kelly c. Conseil du Trésor (ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du  
Développement)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

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

**Pour la fonctionnaire s'estimant lésée :** Philippe Chrétien, Association canadienne des employés professionnels

**Pour l'employeur :** Feriel Latrous, avocate

---

Affaire entendue par vidéoconférence  
les 14 et 15 octobre 2025.  
(Traduction de la CRTESPF)

**MOTIFS DE DÉCISION****(TRADUCTION DE LA CRTESPF)****I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage**

[1] Scarlett Kelly, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire »), s'est jointe à Affaires mondiales Canada (AMC ou l'« employeur ») en mai 2023 et, pendant la période en litige, elle a occupé par intérim le poste d'analyste principale. Elle était alors, et est toujours, inscrite dans un programme de doctorat dans le domaine de la transformation et de l'innovation numériques. Elle a demandé à l'employeur un congé de cinq mois au début de 2024 pour effectuer des études sur le terrain à l'étranger liées à son programme de doctorat. Il a refusé sa demande en invoquant les nécessités du service. Elle a ensuite déposé le présent grief.

[2] Pour les motifs qui suivent, j'ai conclu que le présent grief doit être rejeté, car l'employeur, selon la prépondérance des probabilités, a établi l'existence de nécessités du service à l'appui de sa décision de refuser la demande de congé.

[3] L'audience a été tenue en format bilingue et, à la demande de la fonctionnaire, la présente décision a été rédigée en anglais.

**II. Déclarations préliminaires**

[4] Dans sa déclaration préliminaire, l'avocate de l'employeur a expliqué que la fonctionnaire a été embauchée en mai 2023 au groupe et niveau EC-05 et qu'elle a travaillé en tant qu'analyste principale intérimaire au groupe et au niveau EC-06. Elle occupait ce poste depuis sept mois lorsque les événements en litige sont survenus.

[5] En novembre 2023, la fonctionnaire a exprimé le désir de faire du télétravail depuis l'étranger afin d'effectuer des travaux sur le terrain liés à son programme de doctorat. À ce moment-là, son directeur adjoint a consulté sa direction des Ressources humaines (RH) et sa haute direction, et il a conclu que la demande ne pouvait pas être approuvée, car la demande de la fonctionnaire ne satisfaisait pas aux *Lignes directrices d'AMC sur le télétravail* (les « Lignes directrices ») requises. En décembre 2023, la fonctionnaire a demandé un congé non payé (CNP) pour des raisons personnelles; cette demande a également été refusée en raison des nécessités du service.

[6] En janvier 2024, la direction a offert à la fonctionnaire un CNP plus long d'au plus deux ans, afin de permettre à l'organisation d'embaucher une autre analyste pour la remplacer, mais elle a refusé cette offre. Elle a donc déposé le présent grief.

---

*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*

[7] L'avocate de l'employeur a affirmé que la direction a traité la demande avec diligence et qu'elle a rendu une décision qui était équitable et étayée par les nécessités du service de l'organisation.

[8] Le représentant de la fonctionnaire a affirmé que le grief avait été renvoyé à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») en application 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) et a affirmé que la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des employés professionnels pour le groupe Économique et services de sciences sociales (EC), qui expire le 21 juin 2026 (la « convention collective »), autorise un CNP pour convenance personnelle. Il a affirmé que la fonctionnaire avait commencé à travailler à AMC le 15 mai 2023 et qu'elle avait été embauchée principalement pour gérer le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG). Toutefois, plus tard au cours du mois de mai, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) a mis en suspens le CRG pendant une période de 12 mois.

[9] Il a affirmé que la fonctionnaire a demandé de faire du télétravail de janvier à juin 2024, mais que cette demande a été refusée le 4 décembre 2023. Ensuite, le 5 décembre 2023, elle a demandé un congé d'études pour la même période et cette demande a également été refusée. Enfin, elle a demandé un CNP pour convenance personnelle le 13 décembre 2023. Cette demande a aussi été refusée en raison des nécessités du service. Le grief a été présenté à l'encontre de la décision de refuser à la fonctionnaire un CNP pour convenance personnelle.

[10] Le représentant de la fonctionnaire a déclaré que la direction avait offert à la fonctionnaire un congé de 12 mois plus un jour, mais que ce congé était d'une durée de 7 mois de plus de ce qu'elle avait demandé. Elle a finalement pris un congé de maladie du 10 janvier au 12 juin 2024. Il a affirmé que l'employeur a soutenu qu'il avait des problèmes de dotation de nature structurelle et qu'il avait doté son poste uniquement en 2025. Le témoignage a révélé que le poste avait été doté de façon intérimaire en 2024 et pour une période indéterminée en 2025.

[11] Il a soutenu que, puisque le CRG avait été suspendu, la direction aurait pu accorder à la fonctionnaire le congé qu'elle avait demandé. Il a fait valoir que l'employeur n'a pas démontré la façon dont son absence aurait nui à ses activités ou la

façon dont sa présence constituait une obligation, compte tenu des nécessités du service. Il a soutenu que la direction souhaitait se débarrasser d'elle afin qu'elle puisse la remplacer. La fonctionnaire demande des dommages-intérêts, entre autres réparations.

### **III. Résumé de la preuve**

#### **A. Pour l'employeur**

##### **1. Mia Mouelhi, directrice adjointe**

[12] L'avocate de l'employeur a cité à témoigner Mia Mouelhi, directrice adjointe de l'Unité de la gestion du rendement (l'**« unité »** ou l'**« équipe »**) au sein de la Direction générale de la planification ministérielle et des rapports. Elle était la supérieure immédiate de la fonctionnaire lorsque les événements en litige sont survenus.

[13] Elle a témoigné qu'elle gère une petite équipe d'analystes chargée de l'établissement de rapports ministériels. Elle est composée d'analystes classifiés aux groupes et aux niveaux EC-05 et EC-06. Un analyste est considéré comme un agent libre et occupe par intérim un poste au groupe et au niveau EC-05. La fonctionnaire a été recrutée en mai 2023 à son groupe et niveau d'attache EC-05, mais elle a occupé par intérim le poste EC-06. L'intention était de la nommer au poste d'attache EC-06 dès qu'il deviendrait vacant puisqu'à ce moment-là il était occupé par une personne qui attendait une mutation.

[14] La fonctionnaire s'était qualifiée auparavant dans un bassin d'EC-06 et avait été embauchée à partir du SCT aux fins d'un poste bilingue non impératif pour une période déterminée au sein de l'organisation de Mme Mouelhi. Tel que cela a été mentionné, elle a occupé le poste d'EC-06 par intérim dès son arrivée. Lorsque la fonctionnaire a satisfait, en novembre, à son exigence de bilinguisme, sa nomination pour une période déterminée a été prolongée d'un an, car elle attendait toujours que le poste EC-06 devienne vacant.

[15] La fonctionnaire a été embauchée en tant que l'une des deux analystes principales. Mme Mouelhi a affirmé que son organisation est horizontale, c'est-à-dire que chaque membre de son groupe travaille en étroite collaboration et chaque personne dirige et aide les autres. Elle a déclaré que la fonctionnaire dirigeait le compte du CRG, afin de se conformer aux exigences du SCT en matière d'établissement de rapports, et que les activités de ce compte ralentissaient.

[16] La fonctionnaire devait également commencer un tableau de renseignements supplémentaires et un *Rapport sur les résultats ministériels* (RRM). Le RRM est un processus qui se tient du printemps à l'automne et qui commence en février. Elle n'a pas dirigé le narratif, mais a dirigé le tableau de renseignements supplémentaires. Ce tableau comptait plus de 200 pages de paiements de transfert, de 30 à 40 programmes et une analyse comparative entre les sexes. Mme Mouelhi a expliqué qu'AMC regroupe trois ministères, à savoir : Affaires étrangères, Commerce international et Développement international.

[17] Mme Mouelhi a expliqué le rôle et les responsabilités de la fonctionnaire au sein de l'équipe. Elle appuyait les responsabilités en matière d'établissement de rapports ministériels soit en tant que chef, soit en tant que contributrice à plusieurs rapports ministériels, comme le tableau de renseignements supplémentaires, une analyse comparative entre les sexes, une analyse horizontale et une analyse de tous les indicateurs. Elle a contribué à leur coordination et aux examens aux fins de l'assurance de la qualité et des présentations au SCT.

[18] Mme Mouelhi a témoigné qu'elle ignorait si la fonctionnaire connaissait toutes les exigences à venir en matière d'établissement de rapports ministériels. Elle estimait que la fonctionnaire se concentrerait davantage sur le CRG et qu'en tant que nouvelle employée d'AMC, elle ne connaissait peut-être pas tous ses ministères et leurs exigences en matière d'établissement de rapports ministériels. Elle a affirmé qu'il y avait des développements importants dans son rôle d'analyste principale. Elle a déclaré qu'AMC est un grand ministère et qu'il aurait fallu du temps pour que la fonctionnaire en comprenne toutes les composantes.

[19] Elle a témoigné que la fonctionnaire avait exprimé le désir de faire du télétravail depuis l'étranger en novembre 2023 dans un courriel. Elle l'a acheminé à l'équipe de télétravail des RH. Les RH ont répondu que la demande de la fonctionnaire ne satisfaisait pas à l'exigence minimale des Lignes directrices. Elle a témoigné en outre qu'elle avait examiné les Lignes directrices et en avait discuté avec les RH, qui ont expliqué la raison pour laquelle la demande de la fonctionnaire n'y satisfaisait pas. Elle a ensuite discuté de la question avec sa directrice générale (DG) et a tenu une réunion bilatérale avec la fonctionnaire vers la fin de novembre, en vue d'expliquer le refus.

[20] Mme Mouelhi a affirmé que la fonctionnaire avait fait part de sa déception du fait qu'AMC ne l'appuierait pas dans son télétravail à l'étranger. Elle a déclaré qu'à ce moment-là elle n'était au courant d'aucun problème de santé que la fonctionnaire pouvait avoir. Elle a consulté les Lignes directrices, soit la section [traduction] « Considérations spéciales à l'étranger ». Elle a indiqué que les Lignes directrices s'appliquaient au personnel au Canada, aux personnes employées par AMC, entre autres, à son administration centrale. Les Lignes directrices énonçaient que le télétravail depuis l'étranger était limité strictement à des circonstances exceptionnelles. Elle a déclaré que la fonctionnaire n'a pas satisfait aux exigences des Lignes directrices concernant le télétravail à l'étranger. En fin de compte, la DG était la décideuse. Elle a ajouté que des raisons de sécurité avaient également été invoquées puisque la fonctionnaire détenait une cote de sécurité de niveau secret et traitait ces types de dossiers, ce qui aurait constitué un risque supplémentaire. Quoi qu'il en soit, le présent grief porte uniquement sur le refus du CNP et non sur le refus de sa proposition de télétravail.

[21] Elle a affirmé que ces renseignements ont été communiqués à la fonctionnaire dans un courriel daté du 4 décembre 2023. Dans le courriel, elle a invité la fonctionnaire à demander d'autres congés possibles prévus dans la convention collective, comme aux fins d'études ou un CNP pour des raisons personnelles. Elle a écrit en outre qu'elle [traduction] « [...] songeait à la façon dont cette absence possible toucherait les nécessités du service de notre unité ».

[22] Mme Mouelhi a témoigné qu'elle avait répondu aux quelques demandes de congé de la fonctionnaire, tant pour des études que pour des raisons personnelles, et qu'elle avait discuté de chacune de ces demandes avec sa DG. Elle avait pris en compte les nécessités de son service pour exécuter son mandat. Elle a tenté de trouver une autre personne pour accomplir le travail de la fonctionnaire. Elle a conclu qu'elle devra probablement embaucher une personne de l'extérieur de l'organisation pour occuper le poste de la fonctionnaire.

[23] Mme Mouelhi a pris en compte l'incidence sur la fonctionnaire si sa demande était refusée et elle a examiné les options offertes dans la convention collective. Elle a tenu compte des répercussions des coûts du congé pour études et du lien entre le sujet de ses études et le travail de l'unité. Elle a affirmé qu'un coût était associé à un CNP pour études en ce qui concerne l'indemnité à verser selon la convention collective,

---

à la discréption de l'employeur. En ce qui concerne le lien, les études doivent être liées au travail exécuté et, en l'espèce, elle ne voyait aucun lien. Les études étaient liées à l'innovation en matière de sécurité des données.

[24] Selon le témoignage de Mme Mouelhi, lorsqu'elle a examiné le CNP pour des raisons personnelles, son unité n'aurait pas été en mesure d'exécuter son mandat pendant une absence aussi longue ou de gérer le travail sans la deuxième analyste principale. Elle a pris en compte les répercussions de l'absence sur les autres membres de son unité et le travail supplémentaire que créerait cette absence pour eux. Elle a témoigné de son incapacité de procéder à une dotation rapide, comme ce fut le cas dans le passé. Elle a examiné le dernier bassin de candidats qualifiés au groupe et au niveau EC-06 antérieur, mais aucun de ceux-ci n'était disponible. Elle a témoigné que l'incidence de l'absence de la fonctionnaire aurait été grave, étant donné la petite taille de son unité.

[25] Selon son témoignage, l'embauche de la fonctionnaire avait pour but de doter un poste essentiel et qu'elle agisse en tant que pilier et qu'elle comble une lacune importante dans l'unité de Mme Mouelhi. Grâce à la présence de la fonctionnaire, l'unité a été en mesure de fermer des dossiers importants, et la nouvelle année a amené de nouveaux programmes à gérer. Elle a réitéré que, sans la fonctionnaire, elle n'aurait pas été en mesure de livrer des rapports essentiels à temps; il y avait une pénurie de personnel et personne ne pouvait prendre le poste et prendre la relève dès son arrivée.

[26] Mme Mouelhi a témoigné que la fonctionnaire a commencé à travailler à l'unité en mai 2023, se perfectionnait toujours relativement à son rôle d'analyste principale et avait profité d'une possibilité de télétravail d'un mois au Québec, afin de lui accorder une certaine souplesse pendant ses études. La fonctionnaire suivait la progression normale de son poste. Elle a affirmé qu'une absence de cinq mois aurait nui à la compréhension de la fonctionnaire de ses dossiers, car elle n'aurait pas géré les processus, participé aux réunions ou contribué à la collecte de renseignements.

[27] Elle a témoigné que la fonctionnaire a pris un congé de maladie de janvier à mars et ensuite jusqu'en juin 2024. Elle ne savait pas quand la fonctionnaire reviendrait. En effet, elle n'est jamais retournée à AMC. Elle a accepté un poste auprès

d'un autre ministère, soit Services aux Autochtones Canada (SAC). Elle a signé la lettre d'offre le 12 juin 2024.

[28] On a renvoyé Mme Mouelhi à sa chaîne de courriels avec la fonctionnaire qui a commencé le 7 juin et qui a pris fin le 12 juin 2024. Dans le premier courriel, elle a écrit qu'elles ne s'étaient pas parlé depuis un certain temps et elle a affirmé qu'elle souhaitait savoir comment allait la fonctionnaire et si elle prévoyait prolonger son congé de maladie. En réponse, la fonctionnaire a affirmé qu'elle se sentait mieux et a offert d'avoir une discussion avec elle. Elle a indiqué qu'elle était prête à retourner au travail. Le 10 juin, la fonctionnaire a écrit à Mme Mouelhi en vue de l'informer qu'elle était malade et qu'elle ne pouvait pas retourner au travail. Enfin, le 12 juin, Mme Mouelhi a appris que la fonctionnaire avait accepté un autre poste.

[29] Mme Mouelhi a déclaré que l'absence de la fonctionnaire avait une incidence importante sur les activités et que certains des processus avaient été retardés. Elle a affirmé que certaines choses avaient été mises de côté en raison de la priorisation. Son absence a également créé un fardeau énorme pour le reste des employés et sur elle puisqu'ils ont dû faire des heures supplémentaires, y compris les fins de semaine et les jours fériés.

[30] Mme Mouelhi a témoigné qu'elle a pris connaissance des problèmes de santé de la fonctionnaire qui ont donné lieu à son congé de maladie le 18 décembre 2023 et a décrit la façon dont elle en a pris connaissance, dont les détails n'ont aucune incidence sur la présente décision.

[31] Lorsque Mme Mouelhi en a pris connaissance, elle en a discuté avec sa DG et a communiqué avec le Programme d'aide aux employés (PAE), et elle a invité la fonctionnaire à communiquer également avec le PAE. Mme Mouelhi a ensuite communiqué avec la fonctionnaire chez elle pour vérifier son état de santé, dont la communication n'a pas été bien reçue par la fonctionnaire. Elle a témoigné n'avoir eu aucune indication préalable de la situation de la fonctionnaire. Une fois qu'elle en a pris connaissance, elle a affirmé que sa priorité était le bien-être de la fonctionnaire et qu'elle cherchait toujours une solution à la demande de CNP de la fonctionnaire.

[32] Lorsque la fonctionnaire a pris son congé de maladie en janvier 2024, Mme Mouelhi avait toujours de la difficulté à trouver une personne pour la remplacer.

---

Elle n'a été en mesure d'embaucher une personne pour occuper le poste EC-06 par intérim qu'en mai 2024.

[33] Mme Mouelhi a témoigné que la direction a présenté deux propositions différentes à la fonctionnaire pour répondre à sa demande de CNP, comme un congé de janvier à février qui aurait pu fonctionner, mais pas de mars à avril. La fonctionnaire ne pouvait pas modifier ses dates. La direction lui a ensuite offert un CNP d'un an plus un jour et a affirmé que ce congé lui aurait permis de poursuivre ses études et aurait permis à l'organisation de tenter de doter son poste afin de répondre à ses besoins ministériels. Mme Mouelhi a déclaré qu'il est difficile d'attirer une personne à un tel poste pour une si courte période.

[34] Mme Mouelhi a affirmé qu'elle estime que la direction a fait tout son possible pour aider la fonctionnaire et pour assurer l'exécution de son mandat. Elle a résumé les efforts déployés par la direction, a déclaré que ses membres ont discuté de chaque demande de congé, ont encouragé la fonctionnaire à présenter des arguments plus solides et l'ont encouragée à rencontrer la DG. La direction a communiqué avec les RH relativement à chaque demande et a veillé à ce que l'on donne suite à chacune d'elles de façon diligente. La fonctionnaire a rencontré la DG le 22 décembre 2023.

[35] En contre-interrogatoire, le représentant de la fonctionnaire a renvoyé Mme Mouelhi à son organigramme (l'*« organigramme »*). Elle a témoigné que le poste EC-05 était le poste de l'agent libre et que toutes les cases de l'organigramme ne représentaient pas tous les postes de son organisation. Elle a soutenu que son unité manquait de personnel depuis des années.

[36] Il est revenu à l'offre du 8 janvier 2024 de l'employeur qui offrait à la fonctionnaire un CNP plus long et l'a interrogé au sujet du statut de la fonctionnaire après son retour d'un congé aussi long. Mme Mouelhi a déclaré que la fonctionnaire aurait été inscrite sur une liste prioritaire. Elle a confirmé que la DG lui avait présenté l'offre et que, même si son nom figurait dans le bloc-signature du courriel, le courriel avait été envoyé par la DG. Elle a également reconnu que la fonctionnaire n'aurait pas été payée pendant une période plus longue que la période visée par sa demande.

[37] Le représentant de la fonctionnaire a renvoyé Mme Mouelhi à la lettre du 20 décembre 2023 qui comportait une offre à l'intention de la fonctionnaire d'une affectation intérimaire jusqu'au 31 mars 2024 et il lui a demandé pourquoi la lettre

---

avait été envoyée deux jours après le refus de sa demande de CNP. Mme Mouelhi a témoigné qu'elle n'aurait pas pu être envoyée plus tôt parce que la direction attendait que la fonctionnaire satisfasse aux exigences du profil linguistique.

[38] Il a tenu un débat avec Mme Mouelhi quant à savoir si le RRM aurait pu être commencé en février ou en mars, mais Mme Mouelhi a maintenu sa position et je conclus que son témoignage n'a été ni ébranlé ni discrédité. Il lui a également fait remarquer que, puisque le CRG avait été suspendu, la charge de travail avait été réduite. Elle a déclaré qu'en effet la charge de travail liée au CRG avait été réduite, mais que cette réduction n'avait pas réduit la charge de travail globale de l'équipe qui, en réalité, était à la hausse. Plus particulièrement, la fonctionnaire dirigeait l'analyse comparative entre les sexes.

[39] Il a fait référence au courriel du 18 décembre 2023 de Mme Mouelhi qui expliquait le refus de la demande de la fonctionnaire. Mme Mouelhi a affirmé que personne ne pouvait exécuter le travail et qu'elle était dorénavant chargée de l'exécuter, ce qu'elle effectuait en travaillant des heures supplémentaires. Il ne s'agissait pas d'une décision judicieuse à prendre par la direction dans les circonstances. Chaque membre de l'équipe devait assumer le travail supplémentaire.

[40] Il a ensuite fait référence au courriel du 10 janvier 2024 de la fonctionnaire auquel elle a joint sa note du médecin à la liste de dossiers qu'elle traitait. Mme Mouelhi a déclaré qu'il s'agissait de dossiers et qu'ils n'étaient pas représentatifs de la charge de travail de la fonctionnaire.

## **2. Laura Smallwood, directrice générale**

[41] L'avocate de l'employeur a demandé que la Commission reçoive par affidavit le témoignage de Laura Smallwood, directrice générale, Planification ministérielle, gestion du rendement et du risque. L'autorisation a été accordée avec le consentement de la fonctionnaire. La fonctionnaire a contre-interrogé la témoin par écrit. Les deux documents ont été déposés en preuve.

[42] Mme Smallwood a témoigné que l'équipe de rendement est petite; elle compte trois ou quatre analystes et le manque de personnel y est chronique. L'ensemble de compétence des analystes est assez spécialisé et est en forte demande dans l'ensemble

---

du gouvernement fédéral, ce qui fait en sorte que la dotation de ces postes est toujours difficile.

[43] À l'automne 2023, Mme Smallwood a été informée de la demande d'un congé pour études de la fonctionnaire en vue de poursuivre ses études de doctorat. Même si elle reconnaît la valeur des études continues, elle n'estimait pas que les études de doctorat de la fonctionnaire étaient harmonisées avec les nécessités du service de son poste d'attache, qui était de nature ministérielle.

[44] Mme Smallwood a affirmé que l'octroi du congé à la fonctionnaire à ce moment-là aurait entraîné de grandes perturbations, car l'équipe manquait déjà de personnel et le congé prolongé de la fonctionnaire aurait imposé une contrainte supplémentaire aux autres membres de l'équipe. La fonctionnaire a soulevé la possibilité du télétravail depuis l'étranger, mais ce type de télétravail n'était autorisé que dans des circonstances exceptionnelles. Même si la fonctionnaire ne satisfaisait pas à l'exigence des Lignes directrices, Mme Smallwood n'estimait pas qu'une recherche au doctorat volontaire, qui n'était pas liée au travail de son équipe, constituait des circonstances exceptionnelles justifiant un télétravail depuis l'étranger.

[45] Mme Smallwood a déclaré qu'elle avait chargé Mme Mouelhi d'effectuer la recherche nécessaire quant aux critères applicables et qu'elle avait présenté des options. Elles ont examiné la réponse provisoire et ont conclu que ni le congé pour études ni le CNP ne pouvait être accordé sans avoir une incidence importante sur les nécessités du service. Elle a affirmé qu'elles ont indiqué que, si la fonctionnaire avait demandé un CNP plus long, elles auraient pu envisager de la remplacer.

[46] Mme Smallwood a déclaré que la fonctionnaire était extrêmement contrariée par le refus de sa demande et a indiqué qu'elle avait déjà acheté son billet pour poursuivre ses études. Personne n'était au courant de problèmes de santé concernant la fonctionnaire, mais une fois qu'elles en ont été informées, Mme Mouelhi et elle ont communiqué avec le PAE et d'autres ressources en vue d'obtenir des conseils sur la façon de répondre de manière appropriée. Le 10 janvier 2024, la fonctionnaire a pris un congé de maladie et elle a déposé le présent grief le 17 janvier 2024. Elle ne sait pas si la fonctionnaire a poursuivi ses études pendant son absence.

[47] Elle a écrit que la date de retour de la fonctionnaire de son congé de maladie était le 10 juin 2024. Le 7 juin 2024, la fonctionnaire a confirmé par courriel qu'elle

---

---

serait prête à retourner au travail le 10 juin. Cependant, le 12 juin 2024, la fonctionnaire a fait part d'une lettre d'offre signée avec SAC et a informé l'employeur qu'elle ne retournerait pas à AMC. En fin de compte, son poste a été doté pour une période indéterminée en janvier 2025.

[48] Au paragraphe 24 de son affidavit, Mme Smallwood a tenu à préciser la raison pour laquelle elle n'estimait pas que le domaine d'étude de la fonctionnaire était pertinent aux nécessités du service de l'employeur. Elle a énuméré cinq responsabilités fondamentales de sa section et a indiqué qu'elles étaient de nature ministérielle. Elle a reconnu que le domaine de recherche de la fonctionnaire, même s'il était important en soi, ne correspondait pas au mandat de l'équipe.

[49] Elle a affirmé qu'elle ne souscrivait pas du tout à l'affirmation de la fonctionnaire selon laquelle elle n'aurait pas eu d'importants produits livrables au cours de cette période. Elle a soutenu que la fonctionnaire était relativement nouvelle dans l'équipe et qu'elle n'avait pas encore connu le cycle de la charge de travail de l'hiver, y compris des principaux produits livrables.

[50] Mme Smallwood a fait valoir que lorsqu'elle a évalué le CNP pour études de la fonctionnaire et les demandes de télétravail depuis l'étranger, elle a pris en considération les circonstances personnelles de la fonctionnaire et les nécessités du service de l'équipe. Elle a conclu que l'absence de la fonctionnaire aurait été intenable étant donné le manque de personnel chronique, le choix du moment critique de l'exécution des produits livrables et l'absence d'harmonisation entre les études de la fonctionnaire et les activités.

[51] Le contre-interrogatoire a été effectué par écrit. Je résumerai les questions et les réponses que j'estime être pertinentes à la question. Le document a également été déposé en preuve.

[52] Mme Smallwood a affirmé qu'elle ne pouvait pas se souvenir des activités fondamentales qui ont été attribuées en particulier à la fonctionnaire, mais elle a ajouté que même s'il y a des chefs pour certaines activités, plusieurs analystes sont nécessaires pour contribuer à de nombreuses activités. Elle a confirmé que le CRG a été mis en suspens, mais que le SCT n'était pas clair quant à la façon dont les ministères devaient être responsables des mesures intérimaires.

[53] En faisant référence au problème de dotation chronique, Mme Smallwood a écrit qu'il n'est pas exclusif à AMC et qu'il existe un milieu très concurrentiel dans l'ensemble du gouvernement fédéral. Elle a déclaré que, pour embaucher des employés, l'employeur devait souvent offrir des nominations à temps plein pendant une période indéterminée ou des promotions. Interrogée au sujet de l'offre d'un congé de plus d'un an à la fonctionnaire, elle a affirmé qu'elle aurait créé la possibilité de trouver une personne au bon niveau sans tenir un processus de dotation intégral.

## B. Pour la fonctionnaire

[54] La fonctionnaire a témoigné qu'elle travaille à l'heure actuelle à SAC en tant qu'analyste principale au groupe et niveau EC-06 et qu'elle est entrée en fonction en juillet 2024. Elle détient une cote de sécurité « secret ». Son domaine d'études de doctorat est la transformation et l'innovation numériques et ses études étaient toujours en cours au moment de la rédaction de la présente décision.

[55] Elle a témoigné qu'elle a acquis les compétences relatives au CRG en travaillant pendant deux cycles d'établissement de rapports au SCT et en étant la personne-ressource pour de nombreux ministères, dont AMC. Elle était chargée de sept secteurs. AMC l'a embauché en raison de ses compétences relatives au CRG acquises en travaillant avec Mme Mouelhi et Mme Smallwood lorsqu'elle était au SCT.

[56] Elle a témoigné qu'elle avait également collaboré au RRM et qu'elle n'avait pas créé les données, mais qu'elle les avait compilées. Elle a affirmé que le SCT fixait les dates du RRM à l'été de chaque année et que les délais étaient fixés pour novembre ou décembre. Le RRM vise l'exercice précédent. Elle a déclaré qu'en mai 2023 les données n'étaient pas encore arrivées et elle estimait qu'il n'existait aucune raison de croire qu'il en aurait été autrement pour 2024.

[57] Elle a témoigné qu'elle a dirigé l'exercice du CRG, soit la raison pour laquelle elle a été embauchée. En ce qui concerne le RRM, personne ne le dirige; elle occupait un rôle de coordonnatrice. Elle a souscrit à l'affirmation de Mme Mouelhi concernant le CRG selon laquelle l'automne constituait une période très occupée avec un rapport préliminaire en février et un rapport final en avril. Toutefois, elle a déclaré qu'à ce moment-là le CRG était en suspens et qu'il générait très peu de travail. Le RRM générait lui aussi peu de travail. En fait, elle a déclaré qu'entre janvier et mai, elle n'avait aucun travail.

[58] Elle a témoigné au sujet de l'analyse comparative entre les sexes en affirmant qu'elle en avait entendu parler, mais qu'elle n'avait reçu aucune directive à son sujet, et qu'il ne semblait pas représenter autant de travail qu'il n'y paraissait.

[59] En ce qui concerne l'offre de la direction à la fonctionnaire de prendre un CNP plus long que celui demandé, la fonctionnaire a soutenu qu'elle n'a pas tenu compte de sa situation financière. Elle a fait valoir qu'il s'agissait d'une gifle. Elle a affirmé que le travail depuis l'étranger concernant des documents secrets devrait être la norme chez AMC. Elle a soutenu qu'elle a fourni à la direction de nombreuses options concernant son congé et qu'elles ont toutes été refusées. Elle a fait valoir que la direction tentait simplement de se débarrasser d'elle. Elle a affirmé qu'il aurait fallu plus de temps que la durée du congé qu'elle demandait pour pouvoir son poste.

[60] À propos de la liste de dossiers qu'elle traitait, elle a soutenu que cette liste ne représentait essentiellement rien; aucun de ses dossiers ne devait être pris en charge pendant son absence.

[61] En contre-interrogatoire, la fonctionnaire a confirmé qu'en novembre, lorsqu'elle a commencé à parler du télétravail depuis l'étranger, ses billets avaient déjà été achetés et elle a affirmé qu'elle poursuivrait ses études, malgré la réponse de la direction à sa demande. Elle a témoigné qu'elle n'avait pas reçu les Lignes directrices et qu'elle estimait que la direction avait invoqué trop d'excuses. Elle a déclaré que le critère des circonstances exceptionnelles qui s'appliquait aux employés devrait s'appliquer également à la direction. Elle a convenu que si le CRG n'avait pas été en suspens, les circonstances auraient été différentes.

[62] Elle a réitéré que lorsque la direction lui a offert un CNP plus long, elle tentait simplement de se débarrasser d'elle. Elle a convenu que, avant décembre 2023, personne n'était au courant de son état de santé. Elle a déclaré qu'elle ne se souvient pas si la direction l'avait renvoyé au PAE. Elle a affirmé que Mme Mouelhi l'avait appelée au cours de la soirée, à la maison [traduction] « de manière inattendue ». Elle a soutenu que Mme Mouelhi n'avait pas été autorisée à l'appeler à la maison; [traduction] « cet appel constituait également une gifle et il ne s'agissait pas d'une bonne vérification à mon égard ». Elle a soutenu qu'elle lui avait envoyé son courriel vers 14 h et qu'elle était restée au bureau jusqu'à 16 h, ce qui avait donné à Mme Mouelhi amplement de temps à lui parler.

[63] Elle a confirmé qu'elle a pris un congé de maladie en janvier 2024 et qu'elle a commencé son nouvel emploi en juin 2024. Elle a également confirmé que son programme de doctorat n'était pas encore achevé. À la question de savoir si elle avait achevé son étude sur le terrain à l'étranger pendant son congé de maladie, elle a refusé de répondre pour des motifs de protection des renseignements personnels, et, en même temps, son représentant s'est opposé à la question. La question est demeurée sans réponse.

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

##### **A. Pour l'employeur**

[64] L'avocate de l'employeur a affirmé que la direction a présenté des éléments de preuve crédibles, y compris le fait que l'équipe était petite, comptant quatre ou cinq analystes, que ses programmes suivaient des délais rigoureux et que le printemps était une période occupée. Mme Mouelhi a confirmé que la fonctionnaire avait été embauchée pour le CRG, mais que la fonctionnaire estimait à tort que, puisque le CRG était en suspens, la charge de travail serait légère. Elle devait diriger les estimations. Elle n'avait jamais travaillé au cours de la période du printemps et avait une attente incomplète de la charge de travail de l'équipe.

[65] L'avocate de l'employeur a affirmé que la direction avait consulté les RH et les Lignes directrices, mais que la fonctionnaire ne satisfaisait pas aux critères requis. Elle a demandé d'autres congés; le congé pour études nécessitait une indemnité et ne répondait pas à la politique, conformément au témoignage de Mme Smallwood dans son affidavit, et sa demande de CNP a également été refusée parce que son acceptation à ce moment-là aurait été très perturbatrice pour l'équipe.

[66] La décision de la direction a été communiquée à la fonctionnaire le 18 décembre 2023, et elle est tombée malade et a été renvoyée au PAE. Elle est devenue la principale priorité de Mme Mouelhi, qui voulait l'aider à gérer sa situation.

[67] L'avocate de l'employeur a soutenu que la direction cherchait toujours des options relatives à la demande de la fonctionnaire tout en tenant compte des nécessités du service et qu'elle lui a offert un CNP de plus d'un an afin de permettre à la fonctionnaire de partir et à la direction de la remplacer. Elle a refusé l'offre, puis a pris un congé de maladie.

[68] L'avocate de l'employeur a fait référence à la clause 21.11 de la convention collective, qui énonçait que le congé pour études était assujetti aux nécessités du service. Elle a invoqué *Burgess c. Conseil du trésor (Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien)*, 2004 CRTFP 164, qui a défini les nécessités du service comme étant plus qu'une contrainte, mais plutôt comme de véritables nécessités pour qu'un employé demeure présent au travail. Elle a soutenu que l'unité exerçait ses activités à l'aide d'un nombre minimal d'employés et qu'elle gérait de véritables nécessités urgentes.

[69] Elle a ensuite invoqué *Conseil du Trésor (Agriculture Canada) c. Nichols-Nelson*, 1991 CarswellNat 1967, et établi une distinction entre cette décision et le présent grief parce que l'employeur dans cette affaire avait affaibli sa thèse en ne cherchant pas des solutions de rechange à la situation de cette fonctionnaire s'estimant lésée. Dans le présent grief, la direction a consulté les RH; elle a cherché des solutions de rechange et a déployé de véritables efforts de bonne foi en vue d'appuyer la demande de la fonctionnaire.

[70] L'avocate de l'employeur a cité *Ferguson c. Conseil du Trésor (Statistique Canada)*, 2009 CRTFP 21, et *Edwards c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2019 CRTESPF 62, et a soutenu que la décision de la direction était fondée sur l'existence de nécessités du service et que ma décision devait être fondée sur les éléments de preuve dont je dispose.

[71] Elle a soutenu que, pris ensemble, ces cas permettent de bien comprendre que la décision doit être prise de bonne foi et que la direction n'est aucunement tenue de restructurer ses activités. Elle a affirmé que Mme Mouelhi avait consulté les RH et sa DG, qui a, en fin de compte, pris la décision de refuser la demande de congé, en raison de véritables nécessités du service, et ils ont déployé des efforts plus que des efforts minimaux pour trouver des solutions de rechange. La décision de la direction est étayée par les éléments de preuve, car l'équipe était sur le point de commencer sa période la plus occupée de l'année. L'avocate a affirmé qu'AMC a pris des mesures concrètes lorsqu'il a embauché la fonctionnaire pour répondre à ses besoins légitimes qui dépassaient la contribution non seulement au CRG, mais également à toutes les exigences en matière d'établissement de rapports ministériels.

[72] L'avocate de l'employeur a soutenu que, tout comme dans *Burgess*, la décision de la direction n'était pas arbitraire; elle a pris en compte les nécessités du service et sa décision était conforme aux Lignes directrices et à la convention collective. La fonctionnaire n'a présenté aucune allégation de mauvaise foi ou de discrimination. Elle a soutenu qu'il ne s'agissait pas d'un cas d'indifférence de la part de la direction, mais d'un exercice prudent du pouvoir discrétionnaire, comme prévu à la clause 21.11 de la convention collective, qui porte sur le pouvoir discrétionnaire de l'employeur et non sur un droit de l'employé. Elle a demandé que le grief soit rejeté.

## B. Pour la fonctionnaire

[73] Le représentant de la fonctionnaire a soutenu que sa demande respectait la clause 21.11 de la convention collective. Il a déclaré qu'elle a informé la direction de son intention de demander un congé pour études en janvier 2024 et que ni la convention collective ni les Lignes directrices ne mentionnaient un délai minimal entre une demande de congé et le congé lui-même. Il a fait valoir que rien n'obligeait la direction à remplacer la fonctionnaire le 12 janvier; il aurait pu attendre quelques semaines ou encore quelques mois.

[74] Il a soutenu que le CNP de plus d'un an devait être utilisé pour remplacer la fonctionnaire dans son poste d'attache EC-05 et non son poste intérimaire EC-06. Il a fait valoir qu'il y avait un autre poste EC-05 vacant, selon l'organigramme, que la direction aurait pu doter sans nuire au poste de la fonctionnaire. Il a soutenu que le refus démontrait l'intention de la direction de se débarrasser d'elle et de l'inscrire sur une liste prioritaire. Il a fait valoir que le poste d'agent libre aurait pu être utilisé pour attribuer une affectation intérimaire, car lui aussi était vacant. De plus, il a déclaré que la convention collective n'envisageait pas l'offre d'un CNP de plus d'un an.

[75] Il a fait valoir que le processus de RRM devait commencer au printemps, peu de temps après le retour de la fonctionnaire du congé qu'elle avait demandé. Il a affirmé que le CRG était en suspens et qu'il s'ensuivait donc qu'il y aurait moins de travail que prévu et il a soutenu que, par la suite, il était facile d'attribuer à l'absence de la fonctionnaire la charge de travail accrue imposée aux autres membres de l'équipe.

[76] Il a répondu à l'allégation de l'employeur selon laquelle l'unité manquait de personnel de manière chronique. Il a soutenu qu'il en était ainsi depuis 20 ans et il a demandé quelles mesures avaient été prises pour régler la situation.

[77] Le représentant de la fonctionnaire a invoqué à la fois *Canada (Procureur général) c. Dегарис*, [1994] 1 CF 374 (1re inst.) et *Dегарис c. Conseil du Trésor (Transports Canada)*, dossiers de la Commission nos 166-02-22490 et 22491 (19930104). Il a soutenu que l'employeur devait suivre la convention collective et qu'il ne pouvait pas simplement invoquer les nécessités du service ou un manque de personnel chronique pour refuser la demande de congé. Il a fait valoir en outre qu'aucune circonstance extraordinaire n'aurait justifié le refus de l'employeur. Il a également invoqué *Dufour c. Conseil du Trésor (Développement des ressources humaines Canada)*, 2004 CRTFP 123, en affirmant que cette décision diffère du présent cas et que l'employeur n'a pas précisé les répercussions négatives pouvant découler de l'absence de la fonctionnaire.

[78] Il a invoqué *Power c. Conseil du Trésor (Transports Canada)*, dossier de la Commission no 166-02-17064 (19880225), en faisant valoir que l'employeur n'a pas établi qu'il était confronté à des nécessités obligatoires dans des circonstances exceptionnelles pour refuser la demande. Il a fait référence à *Noakes c. Conseil du Trésor (Transports Canada)*, dossier de la Commission no 166-02-09688 (19820111), portant sur le manque de personnel.

[79] Il a soutenu qu'en contre-interrogatoire, Mme Smallwood ne pouvait pas se souvenir du travail exécuté, mais qu'elle s'est souvenue du fait que les employés avaient dû faire des heures supplémentaires. Il a fait valoir qu'il n'y avait aucune preuve documentaire des nécessités du service qui ont été invoquées pour refuser la demande de la fonctionnaire. Il a soutenu que l'employeur aurait dû présenter les dates limites du SCT pour étayer son allégation de nécessités du service. Par conséquent, il a fait valoir qu'aucune activité particulière n'a été indiquée et que les exigences relatives au RRM étaient du printemps à novembre, mais qu'elles commençaient en février. Il a laissé entendre que ces tâches étaient faisables si les employés devaient faire des heures supplémentaires. Il a reconnu que certaines des dates du SCT n'avaient pas été respectées, mais que pendant la période pertinente, personne ne savait que ces demandes seraient présentées.

[80] Il a invoqué *Campione c. Agence du revenu du Canada*, 2013 CRTFP 161, et *Morton c. Conseil du Trésor (Agriculture Canada)*, dossier de la Commission no 166-02-14208 (19840409), en soutenant qu'une analyse sérieuse des nécessités du service devait être effectuée afin de conclure que le congé demandé ne pouvait pas être

---

accordé. Il a soutenu qu'il incombaît à l'employeur d'établir les nécessités du service ou les exigences budgétaires qui empêchaient d'accorder le congé.

[81] Il a invoqué Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 5e éd., paragraphe 7:20, intitulé [traduction] « Congés », et a soutenu que les employeurs ne peuvent pas refuser un congé simplement en fonction de principes comme le fait que l'acceptation peut entraîner une avalanche de demandes de congé, sans éléments de preuve étayant la façon dont leurs activités seraient touchées de manière négative. Il a soutenu que, dans le présent cas, le congé pour études à l'étranger de la fonctionnaire était une occasion unique.

[82] Il a fait valoir que *Burgess* se distingue parce que l'employeur n'a pas établi les nécessités du service ou qu'il existait un manque de personnel chronique. Il a fait valoir qu'un manque de personnel à court terme ne pouvait pas être invoqué puisque le manque de personnel à l'unité existait depuis 18 ans.

[83] En résumé, il a soutenu que le CRG était en suspens, qu'il y avait un manque de personnel chronique à l'unité, que la fonctionnaire avait très peu de travail à accomplir, que l'employeur a proposé un CNP non visé par la convention collective qui était plus long que celui qu'elle avait demandé, que l'employeur n'était pas tenu de remplacer son poste parce qu'il y avait un autre poste vacant dans l'unité, que l'employeur n'a pas démontré la charge de travail importante qui existait selon lui et qu'aucune circonstance exceptionnelle ne justifiait le refus de la demande de congé de la fonctionnaire.

[84] Il a affirmé que la fonctionnaire est tombée malade pendant cinq mois et qu'elle demandait le remboursement de son congé de maladie, des dommages-intérêts de 45 000 \$ pour préjudice moral et stress, et une déclaration selon laquelle l'employeur a contrevenu à la convention collective. En conclusion, il a déclaré que la fonctionnaire n'a pas démissionné d'AMC; elle a accepté un autre poste auprès d'un autre ministère du gouvernement fédéral.

### C. La réfutation de l'employeur

[85] En réfutation, l'avocate de l'employeur a affirmé que le congé n'avait pas été refusé pour se débarrasser de la fonctionnaire, mais que le refus était lié aux nécessités du service. Elle a soutenu que l'offre d'un CNP plus long à la fonctionnaire

ne fait pas l'objet du présent grief et que la fonctionnaire n'a été assujettie à aucune contrainte pour accepter l'offre. Elle a déclaré que la conduite de l'employeur était à l'opposé d'une approche de mauvaise foi relativement à la situation et qu'il a étudié d'autres solutions de bonne foi.

[86] L'avocate de l'employeur a soutenu que la norme dont je dois tenir compte est celle de la décision raisonnable et non l'incidence des circonstances maximales. Les dates limites du SCT ont entraîné des risques pour trois ministères, le Parlement et les médias. Elle a déclaré que le poste EC-05 que la fonctionnaire occupait a, en fin de compte, été doté en janvier 2025. La décision de l'employeur n'était pas arbitraire; elle était motivée.

## V. Motifs

[87] Le cadre juridique du CNP lié à la demande de la fonctionnaire figure à la clause 21.11 de la convention collective qui énonce ce qui suit :

### **21.11 Congé non payé pour convenience personnelle**

*Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :*

*a. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé au fonctionnaire pour des raisons de convenience personnelle. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;*

*b. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé au fonctionnaire pour des raisons de convenience personnelle;*

### **21.11 Leave without pay for personal needs**

*Leave without pay will be granted for personal needs in the following manner:*

*a. Subject to operational requirements, leave without pay for a period of up to three (3) months will be granted to an employee for personal needs. Leave granted under this clause shall be counted for the calculation of continuous employment for the purpose of calculating severance pay and service for the purpose of calculating vacation leave. Time spent on such leave shall be counted for pay increment purposes.*

*b. Subject to operational requirements, leave without pay for more than three (3) months but not exceeding one (1) year will be granted to an employee for personal needs.*

[...]

...

[88] La clause porte sur deux types de CNP qui sont d'une durée maximale de trois mois ou de plus de trois mois. Les deux paragraphes commencent par l'expression « sous réserve des nécessités du service ». Les faits du présent cas indiquent que l'employeur a examiné la demande de la fonctionnaire et les nécessités du service en fonction de ses activités et des ressources humaines au sein de son équipe. En fin de compte, il a conclu qu'il ne pouvait pas accorder le congé tel qu'il était demandé, en fonction des nécessités du service.

[89] Dans son argumentation, par l'intermédiaire de son représentant, la fonctionnaire a soutenu que, même si l'employeur avait cherché à établir que les nécessités du service l'empêchaient d'accorder le congé demandé, les éléments de preuve n'étaient pas suffisants et elle a soutenu que des circonstances exceptionnelles étaient nécessaires pour que l'employeur refuse le congé. Je ne suis pas du même avis et je conclus que l'argument de l'employeur concernant ses obligations aux termes de la convention collective doit être privilégié.

[90] Je souscris aux conclusions dans *Burgess* selon lesquelles les nécessités du service diffèrent des besoins opérationnels. Au paragraphe 23, il a cité *Nichols-Nelson* pour dire que l'expression « nécessités du service » sous-entend la quantité de travail que doit accomplir la fonctionnaire s'estimant lésée qui empêche l'employeur d'autoriser le congé. Il a déclaré « Je n'ai pas à substituer mon jugement à celui de l'employeur [...] ». Je suis du même avis.

[91] Dans le présent cas, la direction, par l'intermédiaire de Mme Mouelhi et de Mme Smallwood, a établi l'existence de ces nécessités du service, soit dans le cadre du projet du RRM ou d'autres rapports ministériels qui devaient être rédigés. J'accepte également les éléments de preuve de la direction selon lesquels la fonctionnaire possédait des compétences importantes et spécialisées qui étaient essentielles au bon fonctionnement de l'équipe et qui étaient difficiles à remplacer au moyen de la dotation. Je privilégie également les éléments de preuve de l'employeur selon lesquels une saison de pointe était prévue pendant la période d'absence qu'elle a demandée, plutôt que son témoignage selon lequel elle avait peu de travail. Le témoignage de l'employeur était réfléchi et détaillé et est demeuré inébranlable en contre-interrogatoire.

[92] Même si la fonctionnaire n'était pas satisfaite des raisons de la direction, je ne peux pas substituer mon opinion à celle de la direction. Je n'ai aucun motif qui me permet de le faire. Par exemple, même si la fonctionnaire a allégué à maintes reprises que l'employeur avait agi de cette manière en vue de se débarrasser d'elle, les éléments de preuve à cet égard relevaient uniquement de son témoignage de ses sentiments à ce sujet. Aucun élément de preuve concret n'a été produit et je conclus que les témoins de l'employeur n'ont fait preuve d'aucune négativité envers elle qui pourrait soulever des doutes à ce sujet.

[93] Dans le présent cas, selon la prépondérance de la preuve, la direction a tenu compte des nécessités du service et des ressources humaines nécessaires pour exécuter son mandat. Même si je suis sensible à l'argument de la fonctionnaire selon laquelle il y avait un manque de personnel chronique dans l'unité, je ne peux conclure que la fonctionnaire s'est acquittée de son fardeau à l'égard de cette question. L'unité était composée de quatre ou cinq membres, dont la fonctionnaire, dotés d'une expertise de pointe qui était nécessaire relativement aux priorités et aux responsabilités qui devaient se présenter au cours de la période d'absence qu'elle avait demandée.

[94] L'employeur a témoigné qu'il serait presque impossible de la remplacer pour un congé aussi court, mais il a également établi qu'il avait consulté le bassin de candidats qualifiés et n'avait trouvé personne. De plus, selon les éléments de preuve, il a fallu à l'employeur jusqu'en janvier 2025 pour doter le poste et, compte tenu du fait que la fonctionnaire n'a déposé aucun élément de preuve alléguant que l'employeur avait retardé la dotation de son poste, je ne peux que conclure que les craintes de l'employeur concernant son remplacement se sont concrétisées. Selon la prépondérance des probabilités, les éléments de preuve ont permis de confirmer que l'employeur est parvenu à une conclusion raisonnable selon laquelle il ne pouvait pas accorder le CNP demandé par la fonctionnaire.

[95] Dans son témoignage et son argumentation, la fonctionnaire a présenté une série de propositions quant à la façon dont la direction aurait pu faire des choses différentes afin de lui permettre de prendre le CNP. Toutefois, toutes ces propositions auraient porté atteinte aux droits de la direction et n'ont pas attaqué le caractère raisonnable de la décision de la direction. La détermination de la façon dont ses activités doivent être gérées et la détermination des ressources requises relèvent de la

---

prérogative de la direction. À moins qu'une violation de la convention collective ne soit démontrée, selon la prépondérance des probabilités dans le cadre d'un grief comme le présent grief, je ne peux substituer mon opinion à celle de la direction.

[96] L'employeur a expliqué que le fait d'autoriser la fonctionnaire à prendre un congé de cinq mois aurait rendu difficile la dotation de son poste et les activités auraient été dans un état vulnérable. De plus, il a affirmé que les autres membres ont dû faire des heures supplémentaires pour accomplir le travail. Le représentant de la fonctionnaire a soutenu que les heures supplémentaires font partie des conditions d'emploi de tous les employés, mais la direction a déclaré qu'il ne s'agissait pas d'une option viable et que ces heures supplémentaires auraient pu entraîner un épuisement ou d'autres répercussions négatives sur les membres du personnel. Je suis du même avis. La décision de l'employeur de ne pas imposer des heures supplémentaires sur une petite unité d'employés n'était pas déraisonnable et la direction n'est pas tenue, dans ces circonstances, de faire accomplir le travail de la fonctionnaire au moyen d'heures supplémentaires.

[97] J'accepte que les éléments de preuve permettent d'établir que l'employeur a cherché des solutions de rechange plausibles pour aider la fonctionnaire, dont l'une était l'offre d'un CNP de plus d'un an. Elle a soutenu que la convention collective n'envisageait pas un tel congé. Toutefois, elle n'interdisait pas une telle offre.

[98] Je conclus que l'offre était raisonnable puisqu'elle aurait permis le congé que la fonctionnaire avait demandé et aurait permis à l'employeur de présenter une meilleure offre, en vue d'attirer un employé de remplacement. Je comprends que l'offre comportait l'inconvénient d'un CNP plus long pour la fonctionnaire, mais elle pouvait également se prévaloir d'autres solutions de rechange, comme trouver un autre poste dans un autre ministère. En effet, même si cette situation n'a aucune incidence sur l'issue du présent grief, c'est ce qui s'est produit. Je ne conclus pas qu'il s'agit d'une preuve du désir de l'employeur de se débarrasser d'elle.

[99] Je conclus également que les motifs de l'employeur de refuser le CNP demandé étaient bien réfléchis et ne comprenaient aucune considération inappropriée. Les éléments de preuve démontrent que la demande n'a pas été nettement refusée, mais que le refus découlait de la consultation des RH et de sa DG par la directrice adjointe, ainsi que de l'analyse des Lignes directrices. Tout cela a permis d'établir que la

demande avait été prise en compte et que la décision de la direction n'était pas arbitraire. Je conclus qu'il a exercé son pouvoir discrétionnaire avec diligence.

[100] Pour ces motifs, le grief est rejeté. Étant donné ma conclusion, je n'ai pas à répondre à la question relative à la réparation.

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

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

## **VI. Ordonnance**

[102] Le grief est rejeté.

Le 25 novembre 2025.

Traduction de la CRTESPF

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