

Date : 20260121

Dossier : 566-02-51805

Référence : 2026 CRTESPF 6

*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

GARETH JONES

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère de l'Industrie)**

employeur

Répertorié

Jones c. Conseil du Trésor (ministère de l'Industrie)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

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

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Christopher Schulz, avocat

Pour l'employeur : Vicky Champagne

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 12 et 26 mai, le 9 juin et les 17 et 21 novembre 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] La présente décision porte sur le respect des délais du présent grief.

[2] Gareth Jones, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), a déposé un grief contre Innovation, Sciences et Développement économique Canada (l'« employeur ») alléguant que dernier ne lui avait pas payé correctement les heures supplémentaires effectuées pendant les contrats d'emploi qui ont commencé à l'été 2021 et se sont terminés le 29 novembre 2021.

[3] L'employeur a rejeté le grief au dernier palier de sa procédure de règlement des griefs, alléguant qu'il avait été déposé en dehors du délai prévu dans la convention collective du fonctionnaire, qui était conclue entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada pour le groupe Vérification, commerce et achats et qui a expiré le 21 juin 2022 (la « convention collective »). Les parties ont convenu de contourner les premier et deuxième paliers de la procédure de règlement des griefs.

[4] Le fonctionnaire a renvoyé le grief à l'arbitrage le 26 février 2025, puis a modifié le renvoi à l'arbitrage pour y inclure le bon formulaire de grief le 3 avril 2025. Le 12 mai 2025, l'employeur a déposé une objection auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), alléguant que le grief avait été déposé en dehors du délai prévu dans la convention collective.

[5] Les parties ont participé à une conférence de règlement le 7 novembre 2025. Malheureusement, l'affaire n'a pas été réglée, alors j'ai rencontré les parties le 10 novembre 2025 pour discuter de l'objection de l'employeur.

[6] En vertu de l'article 22 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365), la Commission peut trancher toute question dont elle est saisie sans tenir d'audience. Les renseignements contenus dans les arguments écrits des parties me permettent de trancher la question sans tenir d'audience.

[7] Pour les motifs qui suivent, je fais droit à l'objection de l'employeur et je rejette le grief.

II. Résumé des arguments

[8] Le fonctionnaire a été embauché comme employé occasionnel EX-03 de mai à août 2021. À la suite de ce contrat, il a été embauché comme CO-04 en novembre 2021 pour une période déterminée jusqu'en septembre 2024.

[9] L'employeur a entamé une enquête sur la conduite du fonctionnaire au printemps 2024. Le 3 juillet 2024, le fonctionnaire a découvert qu'il n'avait pas été rémunéré pour des heures supplémentaires effectuées pendant de longues périodes en 2021.

[10] Il a déposé le présent grief le 2 août 2024.

III. Résumé de l'argumentation

[11] L'employeur soutient que le grief a été déposé au-delà du délai de 25 jours prévu dans la convention collective. Il soutient que le grief a été rejeté parce qu'il a été déposé en retard et que je n'ai pas compétence pour entendre la présente affaire parce que le grief est hors délai.

[12] L'employeur soutient que le fonctionnaire aurait dû être au courant des circonstances qui ont donné lieu au grief au cours de l'été 2021 jusqu'au 29 novembre 2021, lorsqu'il a reçu ses talons de paie. Il fait valoir que le fonctionnaire est suffisamment bien informé pour lire et comprendre un talon de paie et il demande que je rejette le grief sans audience.

[13] Le fonctionnaire soutient que le grief a été déposé à temps. Il soutient qu'il a pris connaissance des circonstances qui ont donné lieu au grief le 3 juillet 2024, alors qu'il se préparait à une rencontre avec l'enquêteur. Il soutient qu'il a déposé son grief le 2 août 2024, soit dans le délai de 25 jours prévu dans la convention collective.

[14] Lors de la conférence de gestion de cas avec les parties, le fonctionnaire a admis que le grief était en retard, mais a soutenu que les événements qui ont mené au dépôt du grief étaient inhabituels.

[15] Plus précisément, il a été embauché comme négociateur principal pour une priorité définie par le gouvernement fédéral canadien. Il travaillait dans le secteur privé et n'a pas remis en question le montant qu'on lui versait. Lorsqu'il est entré dans

le secteur public, l'employeur a eu de la difficulté à déterminer comment le rémunérer, mais il a continué de travailler.

IV. Motifs

[16] Je conclus que le grief est hors délai. Le fonctionnaire a admis que son grief avait été déposé en dehors du délai de 25 jours prévu dans la convention collective.

[17] Je conclus qu'il aurait dû être au courant des problèmes liés à sa rémunération entre l'été 2021 et novembre 2021, après avoir reçu ses talons de paie.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[19] L'objection fondée sur le respect des délais est accueillie.

[20] Le grief est rejeté.

Le 21 janvier 2026.

Traduction de la CRTESPF

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