

COUR SUPÉRIEURE

(Chambre civile)

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE QUÉBEC

N° : 200-06-000214-174

DATE : 3 avril 2018

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : L'HONORABLE JEAN-FRANÇOIS ÉMOND, j.c.s.

EZMIE BOUCHARD
Demanderesse

c.

PROCUREURE GÉNÉRALE DU CANADA
Défenderesse

JUGEMENT

(Sur demande pour autorisation d'exercer une action collective)

[1] La demanderesse est une ancienne employée du Gouvernement du Canada. Elle dit avoir été victime des ratés du système de gestion de paye Phénix, lequel a été implanté par le gouvernement fédéral au début de l'année 2016.

[2] Elle demande donc l'autorisation d'exercer une action collective au nom de toutes les personnes qui, comme elle, alors qu'elles étaient à l'emploi du Gouvernement du Canada, ont été touchées par une ou plusieurs erreurs du système Phénix.

[3] Les erreurs en question portent sur la rémunération, les relevés fiscaux ou sur les relevés de fin d'emploi.

[4] Dans sa demande, la demanderesse décrit les erreurs dont il est question :

2.88. Or, dès l'implantation du système Phénix en février 2016, d'importantes erreurs dans le paiement des salaires sont devenues la norme parmi les employés du Gouvernement ;

[...]

2.90. À partir de ce moment, un vaste contingent d'employés du Gouvernement ont connu des erreurs dans leur rémunération, dont notamment :

2.90.1. Certains employés n'étaient simplement pas payés pour leur travail, d'autres étaient payés incorrectement ou en retard ;

2.90.2. De nombreux changements de poste ou de conditions de rémunération n'étaient pas entrés dans le système et l'employé continuait de recevoir le salaire de son emploi précédent ;

2.90.3. De nombreux départs en congé, ou une cessation d'emploi n'étaient pas entrés dans le système et l'employé ou ex-employé recevait des sommes en trop ;

2.90.4. De nombreux retours de congé n'étaient pas entrés dans le système et l'employé travaillait sans être payé jusqu'à ce que sa demande soit traitée ;

2.90.5. Plusieurs personnes n'ont pas eu accès au paiement de leurs congés parentaux, à de l'assurance-invalidité, à des prestations de retraite ou à de l'assurance-emploi, ou ont reçu des montants inexacts ;

2.90.6. Une quantité importante d'heures supplémentaires n'ont pas été rémunérées ;

[...]

2.91. Plusieurs membres ayant reçu des sommes excédentaires ont été contraints de les rembourser y compris les retenues à la source, ces dernières devant être compensées lors du traitement de leur déclaration d'impôt pour l'année pertinente, tel qu'il sera démontré lors de l'enquête ;

2.92. Prévoyant qu'ils auraient l'obligation de rembourser les sommes leur ayant été versées en trop, les membres ont dû mettre ces sommes de côté, sans pouvoir les dépenser et en ne sachant pas quand ni comment le Gouvernement les réclamerait ;

2.93. Plusieurs membres ont eu à la fois des paiements excédentaires et des arrérages de paye, causant un vrai casse-tête administratif étant donné l'imminence d'un remboursement et étant donné que le processus de recouvrement des sommes payées en trop n'était pas nécessairement coordonné avec le processus de paiement des arrérages ;

[5] Quant au groupe, elle le définit ainsi :

- 1.1. Toutes les personnes ayant eu un lien d'emploi avec le Gouvernement du Canada à tout moment (...) durant la Période du recours (le « Groupe ») ;
- 1.2. Toutes les personnes membres du Groupe qui, (...) durant la Période du recours, ont été touchées par une ou plusieurs erreurs liées à leur rémunération ou à leurs relevés fiscaux, leurs relevés de fin d'emploi ou toute autre type de relevé lié à leur rémunération ou leur emploi, alors qu'elles avaient un lien d'emploi avec le Gouvernement du Canada et/ou après la fin de leur lien d'emploi avec le Gouvernement du Canada (le « Premier sous-groupe ») ;
- 1.3. Toutes les personnes membres du Groupe qui, durant la Période du recours, ont reçu 50% ou moins de leur rémunération, de leurs prestations d'assurance-emploi ou de leur rémunération de congé, de leur rémunération de retraite ou de toute forme de traitement en lien avec leur lien d'emploi actuel ou passé avec le Gouvernement du Canada pendant quatre semaines ou plus (...) (le « Deuxième sous-groupe ») ;

[Reproduction textuelle]

[6] Pour ce qui est des conclusions recherchées, elles visent essentiellement à assurer le remboursement des salaires qui demeurent impayés et à obtenir des dommages-intérêts pour les troubles, ennuis et inconvénients causés aux membres du groupe et des sous-groupes en raison des erreurs du système de paye Phénix.

* * *

[7] Aux paragraphes 2.1 à 2.55 de sa demande pour autorisation d'exercer une action collective, la demanderesse allègue les faits qui, selon elle, justifient les conclusions recherchées.

[8] À l'étape où nous en sommes, c'est-à-dire à celle de l'autorisation, il y a lieu de les tenir pour avérés¹.

¹ *Infineon Technologies AG c. Option consommateurs*, 2013 CSC 59, [2013]; *Fortier c. Meubles Léon ltée*, 2014 QCCA 195; *Option consommateurs c. Bell Mobilité*, 2008 QCCA 2201.

[9] Il n'est pas utile de les reprendre intégralement, la Procureure générale du Canada (« PGC ») admettant que les faits allégués paraissent justifier les conclusions recherchées.

[10] Un portait général du contexte suffira.

[11] Au début de l'année 2016, le Gouvernement du Canada implante un nouveau système de gestion de paye pour ses employés. Ce système a été développé par la firme IBM. Il est connu sous le nom de système Phénix.

[12] Peu après son implantation, le système Phénix connaît des ratés.

[13] Des milliers d'employés du Gouvernement du Canada sont affectés par les défauts du système. Les erreurs touchent leur rémunération, leurs relevés fiscaux ou leurs relevés de fin d'emploi.

[14] La demanderesse est l'une des victimes des défaillances du système Phénix.

[15] De janvier à août 2016, la demanderesse travaille au bureau de Passeport Canada, à Québec. Elle occupe successivement un poste d'employé étudiant, puis un poste d'employé occasionnel.

[16] Au cours de cette période, elle est victime de plusieurs erreurs au niveau de sa paye.

[17] Elle s'en plaint auprès de ses supérieurs, mais ceux-ci sont incapables de corriger la situation.

[18] Au moment où elle quitte son emploi, un montant de l'ordre de 4 800 \$ de salaire lui est dû.

[19] À plusieurs reprises, la demanderesse s'adresse directement au centre des services de paye. À toutes ces occasions, elle remarque qu'il existe une confusion au sein du service. Les personnes responsables ne sont pas en mesure de corriger les erreurs et de faire en sorte que son salaire impayé lui soit versé.

[20] En avril 2017, la demanderesse dépose sa demande pour autorisation d'exercer une action collective.

[21] À cette époque, sa situation n'est toujours pas régularisée.

[22] Ce n'est qu'après le dépôt de cette demande que le Gouvernement du Canada lui fait parvenir un paiement pour couvrir son salaire impayé, et encore, il le fait sans lui fournir le détail du calcul effectué.

[23] Dans les faits, ce paiement s'avérera erroné. En effet, la demanderesse reçoit un montant supérieur à celui qui lui est dû de sorte qu'en septembre 2017, son employeur lui réclame un trop payé de près de 1 000 \$.

[24] Cela perpétue l'incertitude et le stress qu'elle vit en raison des erreurs portant sur sa rémunération.

* * *

[25] La Procureure générale du Canada (« PGC ») reconnaît que les critères énoncés aux paragraphes 575 (1), (2), (3) et (4) du *Code de procédure civile* (« C.p.c. »)² sont remplis.

[26] Toutefois, elle estime que le groupe proposé par la demanderesse doit être restreint.

[27] À son avis, l'action collective ne peut viser les fonctionnaires du Gouvernement du Canada qui sont assujettis à la procédure de grief prévue aux articles 206, 208, 209 et 236 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (« LRTFP »)³. Elle plaide que seuls les employés non assujettis à la procédure de griefs obligatoire au sens des sous-paragraphes 206 (1) c), e) et h) LRTFP peuvent faire partie du groupe. Il s'agit plus précisément des personnes qui : (1) ne sont pas astreintes à travailler plus du tiers du temps normalement exigé des personnes exécutant des tâches semblables; (2) sont employées à titre occasionnel; ou, (3) sont employées dans le cadre d'un programme désigné par l'employeur comme un programme d'embauche des étudiants.

[28] Les articles 206, 208, 209 et 236 LRTFP sont reproduits dans l'annexe A jointe au présent jugement.

[29] S'appuyant sur l'arrêt de la Cour d'appel de l'Ontario *Bron c. Canada (Attorney General)* (« Bron »)⁴ ainsi que sur plusieurs arrêts de la Cour d'appel du Québec l'ayant repris, la PGC fait valoir qu'au sens des articles 208, 209 et 236 LRTFP, « le droit de recours du fonctionnaire par voie de grief » a une large portée et s'applique « à tout différend lié à ses conditions d'emplois [et] remplace ses droits d'action en justice relativement aux faits — actions ou omissions — à l'origine du différend »⁵.

[30] La PGC se réfère plus précisément aux paragraphes 32 et 33 de l'arrêt *Bron*⁶:

[32] Finally, the appellant argues that a superior court must maintain an inherent jurisdiction despite whatever language may be used in s. 236. He relies on

² *Code de procédure civile*, RLRQ, c. C-25.01.

³ *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, c. 22, (LRTFP).

⁴ *Bron v. Canada (Attorney General)* 2010 ONCA 71 (*Bron*).

⁵ LRTFP, art. 236.

⁶ *Bron*, *supra*, note 4.

Brotherhood of Maintenance of Way Employees Canadian Pacific System Federation v. Canadian Pacific Ltd., 1996 CanLII 215 (SCC), [1996] 2 S.C.R. 495, [1996] S.C.J. No. 42, at para. 8. As I read that case, it stands for the proposition that a superior court has inherent jurisdiction to provide a remedy where the relevant statutory scheme does not speak to the circumstances at hand. In other words, the court's inherent jurisdiction can fill remedial lacunae in legislation. There is no legislative gap here. Section 236 speaks directly to workplace complaints that are grievable under the legislation. For those complaints, even when there is no access to third-party adjudication, the grievance procedure operates "in lieu of any right of action".

[33] Like the motion judge (at para. 36), I am satisfied that s. 236 of the PSLRA explicitly ousts the jurisdiction of the court over claims that could be the subject of a grievance under s. 208 of that Act. [...]

[Soulignement du Tribunal]

[31] Elle nous renvoie aussi aux paragraphes 15 à 17 de l'arrêt de la Cour d'appel *Cyr c. Radermaker*⁷ où le juge Gendreau, en s'appuyant sur le passage précité de l'arrêt *Bron*, écrit :

[15] Aux fins de notre affaire, ce sont les articles 208 et 236 qui trouvent ici application et ils sont ainsi rédigés :

[...]

[16] Ainsi, le législateur a voulu que tout fonctionnaire qui s'estime lésé, que ce soit par l'application ou l'interprétation des textes conclus par les parties représentatives ou émanant du seul employeur ou que ce soit « par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi » [soulignement ajouté], fasse appel à la procédure de règlement des griefs. De plus, sous réserve de certaines exceptions, inapplicables en l'espèce, l'employé peut former un grief individuel. En somme, contrairement à ce qui existe généralement en droit du travail, on a étendu la notion de grief à toutes les classes de litige en relation avec l'emploi. En réalité, comme le fait remarquer le juge Doherty dans *Bron c. Canada (Attorney General)*: « almost all employment-related disputes can be grieved under s. 208 of the PSLRA ».

[17] Par ailleurs, l'article 236 de la Loi retire toute compétence à tous les tribunaux de se saisir et de statuer sur un grief et confie cette juridiction exclusive

⁷ *Cyr c. Radermaker*, 2010 QCCA 389.

à l'arbitre. À ce sujet, je partage entièrement l'avis du juge Doherty qui écrit, dans Bron c. Canada : [...]

[Soulignement du Tribunal]

[32] La PGC invoque aussi les motifs contenus au paragraphe [5] de l'arrêt *Goulet c. Mondoux*⁸ où la Cour d'appel, en se référant à son arrêt *Cyr c Radermaker*⁹, réitère « le caractère exclusif d'un grief lorsque le différend résulte d'un fait portant atteinte aux conditions d'emploi d'un fonctionnaire fédéral »¹⁰.

[33] Enfin, la PGC réfère le Tribunal à l'arrêt de la Cour d'appel *Barber c. J.T.*¹¹, plus précisément à ses paragraphes [24] à [26] :

[24] L'article 236 de la Loi est entré en vigueur le 1er avril 2005. Même avant, la Cour suprême avait déjà indiqué dans *Vaughan c. Canada* qu'un fonctionnaire ne pouvait pas ignorer les mécanismes prévus à la Loi et opter pour un recours devant une cour de justice dans le cas où le différend portait sur la relation employeur-employé :

[11] (...) L'appelant s'est sans doute senti obligé, afin de contourner la LRTFP, de présenter son action de façon un peu artificielle comme une action en responsabilité délictuelle fondée sur la négligence. Cependant, comme notre Juge en chef actuelle l'a écrit dans *Weber*, par. 49 : « [i] faut s'attacher non pas à la qualité juridique du tort, mais aux faits qui donnent naissance au litige » En l'espèce, les faits découlent très clairement de la relation employeur-employé.

[...]

[42] L'appelant se devait d'avoir recours aux mécanismes prévus par le législateur dans la LRTFP. Il ne lui était pas loisible d'écarter le régime établi par la LRTFP et de porter devant les tribunaux (...).

[25] L'article 236 de la Loi retire toute compétence aux tribunaux de droit commun pour se saisir et statuer sur un différend à l'égard duquel un fonctionnaire a un droit de grief, comme l'énonçait le juge Gendreau dans l'affaire *Radermaker* précitée :

[17] Par ailleurs, l'article 236 de la Loi retire toute compétence à tous les tribunaux de se saisir et de statuer sur un grief et confie cette juridiction exclusive à l'arbitre. À ce sujet, je partage entièrement l'avis du juge Doherty qui écrit, dans *Bron c. Canada* : [...]

⁸ *Goulet c. Mondoux*, 2010 QCCA 468.

⁹ *Cyr c Radermaker*, *supra*, note 7.

¹⁰ *Id.*, paragr. 5.

¹¹ *Barber c. J.T.*, 2016 QCCA 1194.

[26] La Loi commande de se demander si l'essence du litige entre les parties concerne un différend lié aux conditions d'emploi de l'intimée au sens de l'article 208(1)a)(i) ou 208(1)b) de la Loi.

[Soulignement du Tribunal]

[34] La PGC conclut son argumentaire en faisant valoir qu'en l'espèce, l'essence du litige a trait à un différend portant sur les manquements du système Phénix, lequel est lié à des conditions d'emploi au sens des articles 208 et 236 *LRTFP*¹².

[35] S'appuyant sur l'arrêt *Bisaillon c. Université Concordia* (« *Bisaillon* »)¹³ de la Cour suprême, elle explique que l'action collective n'a pas pour effet de conférer à la Cour supérieure une compétence sur un ou des litiges qui relèvent de la compétence *rationae materiae* d'une autre autorité. Elle rappelle que l'action collective ne constitue qu'un véhicule procédural qui ne modifie ni le droit substantiel, ni les règles relatives à la compétence *rationae materiae* des tribunaux.

* * *

[36] La demanderesse ne remet pas en question ces énoncés de principe.

[37] Elle fait plutôt valoir qu'en l'espèce, en raison de la nature exceptionnelle de la situation découlant du mauvais fonctionnement du système de gestion de la paye Phénix, le recours à la procédure de grief par les fonctionnaires qui y sont assujettis serait inefficace. À son avis, cette procédure ne leur permettrait pas de solutionner leurs réclamations.

[38] La demanderesse craint que la procédure de griefs donne lieu à une forme de chaos procédural, de sorte que les fonctionnaires assujettis ne pourraient obtenir justice.

[39] Elle estime que cette lacune ou limite de la procédure de grief pourrait être comblée par la Cour supérieure en vertu de sa compétence résiduelle.

[40] De la même manière que l'avait fait l'appelant Bron¹⁴, la demanderesse fonde sa position sur l'arrêt de la Cour suprême *F.P.E.V. c. Canadian Pacifique Ltée*¹⁵.

[41] Dans son plan d'argumentation, elle écrit :

De manière préliminaire, il faut se demander si la procédure de grief permet réellement au salarié demander à son employeur de se condamner à des

¹² *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 925.

¹³ *Bisaillon c. Université Concordia* 2006 CSC 19, paragr. 17-19 (*Bisaillon*).

¹⁴ *Bron*, *supra*, note 6.

¹⁵ *Fraternité des préposés à l'entretien des voies — Fédération du réseau Canadien Pacifique c. Canadien Pacifique Ltée*, [1996] 2 R.C.S. 495.

dommages-intérêts en statuant sur sa propre faute et celle de SPAC. Cette utilisation du grief serait à tout le moins inhabituelle. Or, suivant la jurisprudence constante de la Cour suprême :

8. Si détaillé que puisse être un régime établi par la loi pour le règlement des conflits, il reste toujours une possibilité que des événements entraînent un problème que le régime n'avait pas prévu. Il est alors important qu'il y ait un tribunal capable de résoudre ce problème, si l'on veut trouver une solution judiciaire plutôt qu'extrajudiciaire. C'est précisément pour cette raison que la common law a élaboré la notion de cours investies d'une compétence inhérente. Si l'on veut éviter que la primauté du droit ne soit réduite à un ensemble incohérent, appliqué au gré de la fantaisie, il faut qu'il y ait une entité à laquelle les parties à un conflit puissent s'en remettre lorsque les lois et les régimes établis par celles-ci ne prévoient aucun recours.

[Renvoi omis]

[42] Elle se réfère également sur l'opinion des juges minoritaires dans l'arrêt *Vaughan c. Canada (Procureur général)*¹⁶ :

Dans *Vaughan*, les membres de la Cour s'entendent pour dire que la LRTFP de l'époque établissait un régime complet de règlement des différends en matière de relations de travail. La minorité estime que l'absence d'un droit à une audience devant un tiers indépendant justifie que la Cour supérieure exerce sa compétence résiduelle. Ce facteur est applicable dans le présent dossier. Quant à elle, la majorité endosse les décisions relatives aux délateurs et indique que l'absence de droit d'être entendu par un tiers indépendant est un facteur pour lequel la Cour peut exercer sa compétence, mais sans être déterminant. Elle rattache l'exercice de la compétence résiduelle à l'absence d'un remède approprié.

En l'espèce, la situation extrême et unique du dossier Phénix rend la procédure de grief incapable de fournir un remède approprié au groupe visé. D'abord, le Gouvernement est présentement incapable de procéder au versement des sommes dues ou même de les calculer correctement, alors comment pourrait-il rendre et exécuter autant de décisions sur des griefs ? Qui plus est, le grief est une autre démarche administrative laborieuse de l'employé pour corriger la faute de son employeur ; elle lui engendre du travail et des coûts qu'il n'aurait pas à investir comme membre d'une action collective.

Du point de vue de l'équité procédurale, les membres n'ont pas accès aux décisions rendues d'un grief à l'autre, ce qui fait que des cas identiques risquent d'avoir des dénouements aussi variés qu'inattendus, résultant dans un traitement inéquitable. Finalement, l'absence ou l'inexactitude des informations fournies aux membres, ainsi que l'intégrité quasi-nulle des processus administratifs, sont des

¹⁶ *Vaughan c. Canada (Procureur général)*, 2005 CSC 11.

fautes du gouvernement qui font obstacle au dépôt de griefs : en témoigne la faible quantité de griefs déposés.

[Renvois omis]

* * *

[43] De l'avis du Tribunal, les critères énoncés à l'article 575 *C.p.c.* sont tous satisfaits, sujet à la question de savoir s'il faut moduler la définition du groupe proposé pour tenir compte de la portée de la *LRTFP*.

[44] D'abord, l'action collective proposée soulève des questions de droit ou de fait similaires. Bien que les réclamations de chacun des membres risquent de varier, plusieurs aspects du différend se prêtent à une décision collective¹⁷.

[45] Par ailleurs, nul ne saurait sérieusement contester que les faits allégués paraissent justifier les conclusions recherchées.

[46] Enfin, la capacité de représentation de la demanderesse est établie. Victime des ratés du système de gestion de paye Phénix, elle est bien au fait des conséquences qui en ont découlé et a démontré qu'elle était prête à consacrer du temps à la démarche judiciaire entreprise.

[47] Reste la question relative à la composition du groupe proposé.

[48] À cet égard, le Tribunal retient les arguments de la PGC.

[49] La *LRTFP* accorde aux fonctionnaires assujettis à la procédure de grief un recours pour se plaindre du préjudice subi et obtenir, le cas échéant, une juste indemnité ou obtenir toute autre mesure de redressement. Ce régime est très large en ce qu'il s'applique aux différends résultant d'un fait portant atteinte aux conditions d'emploi d'un fonctionnaire fédéral¹⁸.

[50] De plus, ce recours est exclusif en ce qu'il remplace les droits d'action en justice des fonctionnaires relativement aux faits — actions ou omissions — à l'origine des différends les opposant à leur employeur¹⁹.

[51] En l'espèce, les fonctionnaires qui y sont assujettis pourront faire valoir leurs droits.

[52] La demanderesse n'a pas démontré que la procédure de griefs de la *LRTFP* était lacunaire en termes de droit substantif.

¹⁷ *Vivendi Canada Inc. c. Dell'Aniello*, 2014 CSC 1.

¹⁸ *Id.*, paragr. 5.

¹⁹ *LRTFP*, *supra*, note 3, art. 236.

[53] Nous ne sommes également pas en présence d'une situation où les employés assujettis à la procédure de griefs seraient privés d'un droit à une audience devant un tiers indépendant, même si l'on sait que des difficultés d'ordre procédural surgiront.

[54] Comme le mentionne le juge Lebel dans l'arrêt *Bisaillon*²⁰, la crainte que la procédure de grief donne lieu à certaines difficultés d'ordre procédural ne saurait nier la compétence arbitrale :

64 En bref, malgré la crainte que certaines difficultés procédurales, qui ne sont d'ailleurs pas insurmontables, résultent de la décision en faveur de la procédure arbitrale, la solution du recours collectif ne saurait être acceptée. En l'espèce, le fait d'autoriser un tel recours nierait le principe de l'exclusivité de la compétence de l'arbitre de griefs et celui du monopole de la représentation syndicale des salariés. La Cour supérieure a à bon droit accueilli la requête en exception déclinatoire et rejeté la requête en autorisation de recours collectif présentée par l'intimé Bisaillon.

[55] À cela, il convient d'ajouter que les difficultés appréhendées ne seront pas différentes de celles auxquelles la Cour supérieure aurait à faire face si elle était compétente pour décider des réclamations de toutes les personnes ayant eu un lien d'emploi avec le Gouvernement du Canada et qui ont été touchées par une ou plusieurs erreurs du système de gestion de la paye Phénix.

[56] Ces difficultés jailliront même dans le cas du groupe restreint aux employés qui ne sont pas assujettis à la procédure de griefs en vertu de la *LRTFP*.

[57] Ceci dit, le Tribunal n'entend néanmoins pas retenir la définition du groupe telle que proposée par la PGC.

[58] Afin de s'assurer à tous les employés du Gouvernement du Canada touchés par des erreurs du système Phénix durant la période couverte soient en mesure de faire valoir leurs réclamations, soit en vertu de la procédure de griefs prévue aux articles 206 et suivants *LRTFP* ou dans le cadre de l'action collective, le Tribunal s'en remettra à une formule souple qui, tout en respectant le régime prévu aux articles 206 et suivants *LRTFP*, évitera qu'il y ait des laissés pour compte.

[59] Ainsi, la définition du groupe décrit par la demanderesse sera reprise, mais en y ajoutant simplement une mention pour préciser que les personnes assujetties à la procédure de griefs en vertu des articles 206 et suivants *LRTFP* sont exclues du groupe de l'action collective.

²⁰ *Bisaillon, supra*, note 13.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[60] **ACCUEILLE** la présente demande;

[61] **AUTORISE** l'exercice de l'action collective ci-après :

Une action en dommages-intérêts invoquant la faute contractuelle du Gouvernement du Canada envers ses employés lors de l'implantation du système de paye Phénix et dans la gestion de la crise causée par les défaillances de ce système;

[62] **ATTRIBUE** à madame Ezmie Bouchard le statut de représentante aux fins d'exercer ladite action collective pour le compte des personnes physiques décrites ci-après

- a. Toutes les personnes ayant eu un lien d'emploi avec le Gouvernement du Canada à tout moment durant la Période du recours, : **à l'exclusion de celles qui sont assujetties à la procédure de grief prévue en vertu de la Partie 2 (articles 206, 208 et 209) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (le « Groupe »)**;
- b. Toutes les personnes membres du Groupe défini au paragraphe a. qui, durant la Période du recours, ont été touchées par une ou plusieurs erreurs liées à leur rémunération ou à leurs relevés fiscaux, leurs relevés de fin d'emploi ou tout autre type de relevé lié à leur rémunération ou leur emploi, alors qu'elles avaient un lien d'emploi avec le Gouvernement du Canada et/ou après la fin de leur lien d'emploi avec le Gouvernement du Canada (le « **Premier sous-groupe** »);
- c. Toutes les personnes membres du Groupe défini au paragraphe a. qui, durant la Période du recours, ont reçu 50% ou moins de leur rémunération, de leurs prestations d'assurance-emploi ou de leur rémunération de congé, de leur rémunération de retraite ou de toute forme de traitement en lien avec leur lien d'emploi actuel ou passé avec le Gouvernement du Canada pendant quatre semaines ou plus (le « **Deuxième sous-groupe** »);

[63] **IDENTIFIE** comme suit les principales questions de droit et de fait à être traitées collectivement :

1. Le Gouvernement du Canada a-t-il manqué à son obligation de gérer correctement le traitement de ses employés?
2. Le Gouvernement du Canada a-t-il géré de manière négligente la crise générée par les défaillances du système de paye Phénix?

3. Les membres du Groupe ont-ils subi un préjudice moral à cause des défaillances du système de paye Phénix, et si oui, à combien ce préjudice doit-il être évalué?
4. Les membres du Premier sous-groupe ont-ils subi un préjudice moral à cause des défaillances du système de paye Phénix ayant affecté leur dossier, et si oui, à combien ce préjudice doit-il être évalué?
5. Les membres du Deuxième sous-groupe ont-ils subi un préjudice moral à cause des défaillances du système de paye Phénix ayant entraîné une réduction d'au moins 50% de leur rémunération pendant une période de quatre semaines ou plus, et si oui, à combien ce préjudice doit-il être évalué?
6. Le Gouvernement fédéral est-il responsable, le cas échéant, du préjudice causé aux membres du Groupe et des deux sous-groupes, respectivement, par les défaillances du système de paye Phénix?
7. Le Gouvernement fédéral a-t-il l'obligation de verser, au complet et à temps, les salaires de ses employés?
8. Le cas échéant, la Cour doit-elle ordonner le paiement des arrérages de salaires et autres paiements dus aux employés du Gouvernement du Canada, avec les intérêts et l'indemnité additionnelle depuis la demeure?
9. Le cas échéant, à quelle date la demeure peut-elle être établie?

[64] **IDENTIFIE** comme suit les conclusions recherchées par l'action :

ACCUEILLIR la demande en action collective de la Demanderesse pour le compte du Groupe suivant et des sous-groupes suivants :

Toutes les personnes ayant eu un lien d'emploi avec le Gouvernement du Canada à tout moment (...) durant la Période du recours (le « **Groupe** »);

Toutes les personnes membres du Groupe qui, (...) durant la Période du recours, ont été touchées par une ou plusieurs erreurs liées à leur rémunération ou à leurs relevés fiscaux, leurs relevés de fin d'emploi ou tout autre type de relevé lié à leur rémunération ou leur emploi, alors qu'elles avaient un lien d'emploi avec le Gouvernement du Canada et/ou après la fin de leur lien d'emploi avec le Gouvernement du Canada (le « **Premier sous-groupe** »);

Toutes les personnes membres du Groupe qui, durant la Période du recours, ont reçu 50% ou moins de leur rémunération, de leurs prestations d'assurance-emploi ou de leur rémunération de congé, de leur rémunération de retraite ou de toute forme de traitement en lien avec leur lien d'emploi actuel ou passé avec le Gouvernement du Canada pendant quatre semaines ou plus (...) (le « **Deuxième sous-groupe** »);

ACCUEILLIR l'action de la Demanderesse pour le compte de tous les membres du Groupe, du Premier sous-groupe et du Deuxième sous-groupe;

CONDAMNER le Défendeur à payer à la Demanderesse et à chaque membre du Groupe la somme de 500 \$, portant les intérêts au taux légal et l'indemnité additionnelle prévue par la loi à compter du dépôt de la demande pour autorisation d'exercer une action collective et pour être représentante;

CONDAMNER le Défendeur à payer à la Demanderesse et à chaque membre du Premier sous-groupe la somme de 1 000 \$, portant les intérêts au taux légal et l'indemnité additionnelle prévue par la loi à compter du dépôt de la demande pour autorisation d'exercer une action collective et pour être représentante;

CONDAMNER le Défendeur à payer à la Demanderesse et à chaque membre du Deuxième sous-groupe la somme de :

- 500 \$ pour les quatre premières semaines où le membre a reçu 50 % de sa paye ou moins;
- pour chaque semaine supplémentaire où le membre a reçu 50 % de sa paye ou moins, entre la cinquième et la dixième semaine inclusivement, 175 \$ de plus;
- pour chaque semaine supplémentaire où le membre a reçu 50 % de sa paye ou moins, subséquemment à la dixième semaine, 250 \$ de plus chacune;
- le tout portant les intérêts au taux légal et l'indemnité additionnelle prévue par la loi à compter du dépôt de la demande pour autorisation d'exercer une action collective et pour être représentante;

CONDAMNER le Défendeur à payer à la Demanderesse et à chaque membre du Deuxième sous-groupe et, de façon plus générale, à tous les membres du Premier sous-groupe qui n'ont pas reçu toutes les sommes auxquelles ils avaient droit à titre de rémunération d'emploi ou d'avantages sociaux, la somme à être déterminée à l'occasion du processus de recouvrement et représentant les arrérages de salaire

ou autre traitement dû à chacun de ces membres, portant les intérêts au taux légal et l'indemnité additionnelle prévue par la loi à compter de la demeure;

ORDONNER le recouvrement collectif des sommes à percevoir en vertu du présent jugement, selon la procédure à être établie par le tribunal;

ORDONNER, le cas échéant la liquidation des réclamations des membres ou la distribution d'une indemnité à chacun d'eux à même les sommes recouvrées collectivement;

PERMETTRE aux membres du Deuxième sous-groupe de présenter une réclamation individuelle pour leur préjudice subi en excédent du préjudice évalué en commun pour les membres du Deuxième sous-groupe, le tout, selon les modalités à être fixées par le tribunal;

LE TOUT avec frais de justice, y compris les frais d'expertises, les frais d'avis et les frais reliés à l'administration des réclamations et à la distribution des indemnités;

[65] **DÉCLARE** qu'à moins d'exclusion, les membres du groupe seront liés par tout jugement à intervenir sur l'action collective de la manière prévue par la loi;

[66] **FIXE** le délai d'exclusion à soixante (60) jours après la date de l'avis aux membres, délai à l'expiration duquel les membres du groupe qui ne se seront pas prévalus des moyens d'exclusion seront liés par tout jugement à intervenir;

[67] **ORDONNE** la publication d'un avis aux membres dans les termes et selon les modalités à être déterminées par le Tribunal;

[68] **RÉFÈRE** le dossier au juge en chef pour détermination du district dans lequel l'action collective devra être exercée et désignation du juge pour l'entendre;

[69] **AVEC LES FRAIS DE JUSTICE.**



JÉAN-FRANÇOIS ÉMOND, j.c.s.

Me Julien Fortier
Me Maxime Guérin
Me Christian Sarailis
SARAÏLIS AVOCATS
Pour la demande

200-06-000214-174

PAGE : 16

Me Claude Joyal

Me Ian Demers

Me Nadine Perron

MINISTÈRE DE LA JUSTICE CANADA

Pour la défense

Date d'audience : 19 mars 2018

ANNEXE A

Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral¹

Grievs

Définitions et interprétation

Définitions

206 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

fonctionnaire Personne employée dans la fonction publique, à l'exclusion de toute personne :

a) nommée par le gouverneur en conseil, en vertu d'une loi fédérale, à un poste prévu par cette loi;

b) recrutée sur place à l'étranger;

c) qui n'est pas ordinairement astreinte à travailler plus du tiers du temps normalement exigé des personnes exécutant des tâches semblables;

d) qui est un *officier*, au sens du paragraphe 2(1) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*;

e) employée à titre occasionnel;

f) employée pour une durée déterminée de moins de trois mois ou ayant travaillé à ce titre pendant moins de trois mois;

Grievances

Interpretation

Definitions

206 (1) The following definitions apply in this Part.

employee means a person employed in the public service, other than

(a) a person appointed by the Governor in Council under an Act of Parliament to a statutory position described in that Act;

(b) a person locally engaged outside Canada;

(c) a person not ordinarily required to work more than one third of the normal period for persons doing similar work;

(d) a person who is an officer as defined in subsection 2(1) of the *Royal Canadian Mounted Police Act*;

(e) a person employed on a casual basis;

(f) a person employed on a term basis, unless the term of employment is for a period of three months or more or the person has

¹ L.C. 2003, ch. 22.

g) qui est un membre, au sens du paragraphe 2(1) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, et qui occupe un poste de direction ou de confiance;

h) employée dans le cadre d'un programme désigné par l'employeur comme un programme d'embauche des étudiants. (*employee*)

grief collectif Grief déposé conformément à l'article 215. (*group grievance*)

grief de principe Grief déposé conformément à l'article 220. (*policy grievance*)

grief individuel Grief déposé conformément à l'article 208 ou 238.24. (*individual grievance*)

[...]

Griefs individuels

Présentation

Droit du fonctionnaire

208 (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (7), le fonctionnaire a le droit de présenter un grief individuel lorsqu'il s'estime lésé :

a) par l'interprétation ou l'application à son égard :

been so employed for a period of three months or more;

(g) a member as defined in subsection 2(1) of the *Royal Canadian Mounted Police Act* who occupies a managerial or confidential position; or

(h) a person who is employed under a program designated by the employer as a student employment program. (*fonctionnaire*)

group grievance means a grievance presented in accordance with section 215. (*grief collectif*)

individual grievance means a grievance presented in accordance with section 208 or 238.24. (*grief individuel*)

policy grievance means a grievance presented in accordance with section 220. (*grief de principe*)

Individual Grievances

Présentation

Right of employee

208 (1) Subject to subsections (2) to (7), an employee is entitled to present an individual grievance if he or she feels aggrieved

(a) by the interpretation or application, in respect of the employee, of

(i) soit de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'employeur concernant les conditions d'emploi,

(ii) soit de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

b) par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

[...]

Renvoi à l'arbitrage

Renvoi d'un grief à l'arbitrage

209 (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le fonctionnaire qui n'est pas un membre, au sens du paragraphe 2(1) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, 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;

b) soit une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire;

c) soit, s'il est un fonctionnaire de l'administration publique centrale :

(i) a provision of a statute or regulation, or of a direction or other instrument made or issued by the employer, that deals with terms and conditions of employment, or

(ii) a provision of a collective agreement or an arbitral award; or

(b) as a result of any occurrence or matter affecting his or her terms and conditions of employment.

[...]

Reference to Adjudication

Reference to adjudication

209 (1) An employee who is not a member as defined in subsection 2(1) of the Royal Canadian Mounted Police Act may refer to adjudication an individual grievance that has been presented up to and including the final level in the grievance process and 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;

(b) a disciplinary action resulting in termination, demotion, suspension or financial penalty;

(c) in the case of an employee in the core public administration,

(i) la rétrogradation ou le licenciement imposé sous le régime soit de l'alinéa 12(1)d) de la Loi sur la gestion des finances publiques pour rendement insuffisant, soit de l'alinéa 12(1)e) de cette loi pour toute raison autre que l'insuffisance du rendement, un manquement à la discipline ou une inconduite,

(ii) la mutation sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique sans son consentement alors que celui-ci était nécessaire;

d) soit la rétrogradation ou le licenciement imposé pour toute raison autre qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, s'il est un fonctionnaire d'un organisme distinct désigné au titre du paragraphe (3).

Application de l'alinéa (1)a)

(2) Pour que le fonctionnaire puisse renvoyer à l'arbitrage un grief individuel du type visé à l'alinéa (1)a), il faut que son agent négociateur accepte de le représenter dans la procédure d'arbitrage.

Désignation

(3) Le gouverneur en conseil peut par décret désigner, pour l'application de l'alinéa (1)d), tout organisme distinct.

[...]

236 (1) Le droit de recours du fonctionnaire par voie de grief relativement à tout différend lié à ses conditions d'emploi remplace ses droits d'action en justice

(i) demotion or termination under paragraph 12(1)(d) of the Financial Administration Act for unsatisfactory performance or under paragraph 12(1)(e) of that Act for any other reason that does not relate to a breach of discipline or misconduct, or

(ii) deployment under the Public Service Employment Act without the employee's consent where consent is required; or

(d) in the case of an employee of a separate agency designated under subsection (3), demotion or termination for any reason that does not relate to a breach of discipline or misconduct.

Application of paragraph (1)(a)

(2) Before referring an individual grievance related to matters referred to in paragraph (1)(a), the employee must obtain the approval of his or her bargaining agent to represent him or her in the adjudication proceedings.

Designation

(3) The Governor in Council may, by order, designate any separate agency for the purposes of paragraph (1)(d).

236 (1) The right of an employee to seek redress by way of grievance for any dispute relating to his or her terms or conditions of employment is in lieu of any right

relativement aux faits — actions ou omissions — à l'origine du différend.

Application

(2) Le paragraphe (1) s'applique que le fonctionnaire se prévale ou non de son droit de présenter un grief et qu'il soit possible ou non de soumettre le grief à l'arbitrage.

Exception

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas au fonctionnaire d'un organisme distinct qui n'a pas été désigné au titre du paragraphe 209(3) si le différend porte sur le licenciement du fonctionnaire pour toute raison autre qu'un manquement à la discipline ou une inconduite.

of action that the employee may have in relation to any act or omission giving rise to the dispute.

Application

(2) Subsection (1) applies whether or not the employee avails himself or herself of the right to present a grievance in any particular case and whether or not the grievance could be referred to adjudication.

Exception

(3) Subsection (1) does not apply in respect of an employee of a separate agency that has not been designated under subsection 209(3) if the dispute relates to his or her termination of employment for any reason that does not relate to a breach of discipline or misconduct.