

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20101126

Dossier : T-2046-09

Référence : 2010 CF 1192

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

Ottawa (Ontario), le 26 novembre 2010

EN PRÉSENCE DE MONSIEUR LE JUGE MARTINEAU

ENTRE :

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

demandeur

et

DALE GARRAH

défendeur

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

[1] Le demandeur conteste la légalité de la décision (2009 CRTFP 148) rendue par M. Renaud Paquette (l'arbitre), le 6 novembre 2009, un arbitre désigné au titre de l'article 209 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. 2003 ch. 22, faisant droit au grief déposé par le défendeur contre le Service correctionnel du Canada (l'employeur).

[2] Le défendeur est un agent correctionnel. Au moment de l'incident, il avait un horaire variable (8,5 heures pour six jours dans un horaire sur sept jours consécutifs), et il avait aussi un horaire modifié en raison des heures prolongées (9 heures les mardis). Il devait effectuer un quart de travail de 8,5 heures le jour de Noël, le 25 décembre 2006, un jour férié désigné payé. Il a demandé un congé, lequel a été approuvé, mais l'employeur était d'avis que la durée du jour férié désigné payé était de 8 heures au lieu de 8,5 heures. Par conséquent, l'employeur a demandé au défendeur de rembourser une demi-heure pour le congé pris le jour de Noël. Ce dernier a déposé un grief.

[3] Le grief du défendeur soulevait une question assez simple, en l'occurrence le nombre d'heures auquel correspond un jour férié désigné payé pris par un employé qui est assujéti à un horaire modifié en vertu de la convention collective conclue le 26 juin 2009 entre le Conseil du Trésor et le Union of Canada Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN relativement à l'unité des Services correctionnels (la convention collective).

[4] L'arbitre a entendu des points de vue contradictoires sur l'interprétation et l'effet des diverses clauses de la convention collective. En bref, l'employeur est d'avis que la rémunération d'un employé assujéti à un horaire modifié qui prend un congé férié désigné payé est 8 heures à tarif normal (clause 26.05b)), alors que le défendeur prétend qu'un employé a droit à un jour férié désigné payé correspondant au nombre d'heures journalières normales indiqué à la clause 21.02 de la convention collective s'appliquant aux employés assujétis à un horaire par quart, soit 8,5 heures (article 34).

[5] L'arbitre a conclu que l'employeur a contrevenu à la convention collective.

[6] Le demandeur prétend maintenant que le refus de l'arbitre d'appliquer la clause 26.05b) de la convention collective aux faits de l'espèce n'est pas appuyé par les dispositions de la convention collective et la jurisprudence applicable. La clause 26.05b) établit clairement que les employés, qu'ils travaillent suivant un horaire régulier, irrégulier ou par roulement, n'ont droit qu'à 8 heures de congé s'ils ne travaillent pas pendant un jour férié désigné payé. Contrairement à ce que l'arbitre a indiqué dans la décision contestée, l'article 34 n'établit pas un parallèle entre le traitement des employés assujettis à un horaire régulier et celui des employés qui ont un horaire modifié. En outre, le demandeur prétend que rien dans l'article 34 ne permet de conclure qu'une disposition d'application générale telle que la clause 26.05b) ne devrait pas s'appliquer aux employés assujettis à un horaire modifié.

[7] En revanche, le défendeur soutient que la décision de l'arbitre est raisonnable et qu'il n'y a aucun motif de contrôle judiciaire. Il affirme que si les parties n'ont pas modifié la clause relative aux congés désignés payés de l'article 34, connaissant la manière dont elle a été interprétée dans la jurisprudence antérieure, elles n'avaient pas l'intention d'en modifier le sens. La preuve dont disposait l'arbitre confirme l'intention commune des parties. De plus, si les parties avaient voulu que la clause 26.05b) s'applique aux employés assujettis à un horaire modifié, elles auraient simplement supprimé la clause relative aux congés désignés payés de l'article 34. Si elles avaient voulu un seul régime pour les employés ayant un horaire modifié et ceux n'ayant pas un horaire modifié, elles n'auraient pas créé deux articles parallèles sur la durée d'un jour férié.

[8] En ce qui concerne la norme de contrôle, les deux parties reconnaissent que la Commission des relations de travail dans la fonction publique et ses arbitres possèdent un haut niveau d'expertise en droit du travail et de l'emploi, qui est l'objet essentiel de leur loi habilitante. Dans le passé, les tribunaux ont fait preuve d'une grande retenue envers les décisions arbitrales lorsqu'ils ont interprété des dispositions d'une convention collective, comme en l'espèce. Cela commande un contrôle selon la norme de la décision raisonnable. Voir *Currie c. Canada (Procureur général)*, 2009 CF 1314, par. 24; *Canada (Procureur général) c. Pepper*, 2010 CF 226, par. 20; *Procureur général du Canada c. Bearss*, 2010 CF 299, par. 23; *Chan c. Canada (Procureur général)*, 2010 CF 708, par. 17.

[9] La Cour ne voit aucune raison de modifier la décision de l'arbitre.

[10] Comme je l'explique ci-dessous, la conclusion générale de l'arbitre est étayée par les dispositions de la convention collective. Le raisonnement qui l'a amené à conclure que la clause 26.05b) de la convention collective ne s'applique pas aux employés assujettis à un horaire modifié est justifiable et non arbitraire ou capricieux, compte tenu du libellé particulier de l'article 34 et de la clause 21.02a) de la convention collective et de l'interprétation et de l'effet donnés à ces dispositions dans la jurisprudence. Certes, la décision de l'arbitre « appartient aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit » : *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, au paragraphe 47.

[11] Comme le défendeur avait un horaire modifié, les dispositions de l'article 34 de la convention collective s'appliquaient :

ARTICLE 34
HORAIRE DE TRAVAIL
MODIFIÉ

L'Employeur et le Syndicat conviennent que les conditions suivantes s'appliquent aux employé-e-s à l'intention desquels des horaires de travail modifiés ont été convenus conformément aux dispositions pertinentes de la présente convention collective. La convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée.

...

3. Champ d'application particulier
Pour plus de précision, les dispositions suivantes sont appliquées comme suit :

...

Jours fériés désignés payés
a) Un jour férié désigné payé correspond au nombre d'heures journalières normales prévues dans la présente convention.

b) Lorsque l'employé-e travaille un jour férié désigné payé, il est rémunéré, en plus de sa rémunération horaire journalière normale prévue dans la convention particulière du groupe concerné, à tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales prévues à son horaire effectuées et à tarif double (2)

ARTICLE 34
MODIFIED HOURS OF
WORK

The Employer and the Union agree that the following conditions shall apply to employees for whom modified hours of work schedules are agreed upon pursuant to the relevant provisions of this collective agreement. The agreement is modified by these provisions to the extent specified herein.

...

3. Specific Application
For greater certainty, the following provisions shall be administered as provided herein :

...

Designated Paid Holidays
(a) A designated paid holiday shall account for the normal daily hours specified by this agreement.

(b) When an employee works on a Designated Paid Holiday, the employee shall be compensated, in addition to the normal daily hours of pay specified by this agreement, time and one-half (1 1/2) up to his or her regular scheduled hours worked and double (2) time for all hours worked in excess of his or her regular scheduled hours.

pour toutes les heures effectuées en sus des heures normales prévues à son horaire.

(Je souligne.)

[12] Aux termes de l'alinéa a) de la clause relative aux jours fériés désignés payés de l'article 34 de la convention collective, un jour férié désigné payé correspond au nombre d'« heures journalières normales » indiqué dans la convention collective. L'interprétation et l'effet de cette expression ont été examinés par un certain nombre de décisions : *White c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada – Service correctionnel)*, 2003 CRTFP 40, confirmé dans 2004 CF 1017 (*White*); *Diotte c. Conseil du Trésor (Solliciteur général – Service correctionnel)*, 2003 CRTFP 74 (*Diotte*); *Wallis c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2004 CRTFP 180 (*Wallis*). Le nombre d'« heures journalières normales » est celui indiqué à la clause 21.02 de la convention collective s'appliquant aux employés assujettis à un horaire par quart.

[13] La clause 21.02 de la convention collective est ainsi libellée :

Travail par quart

21.02 Lorsque les heures de travail des employé-e-s sont établies suivant un horaire irrégulier ou par roulement :

a) elles doivent être établies de façon à ce que les employé-e-s : travaillent une moyenne de quarante (40) heures par semaine, travaillent huit virgule cinq (8,5) heures par jour.

Shift Work

21.02 When hours of work are scheduled for employees on a rotating or irregular basis:

(a) they shall be scheduled so that employees on a weekly basis, work an average of forty (40) hours, and on a daily basis, work eight decimal five (8.5) hours per day.

(Je souligne.)

[14] Dans l'affaire *White*, précitée, le fonctionnaire s'estimant lésé, qui travaillait par quart suivant un horaire modifié tout comme le défendeur, a affirmé que le jour férié désigné correspondait à 12 heures, le nombre d'heures que l'employeur lui avait demandé de travailler. L'arbitre a rejeté le grief et décidé que le nombre d'« heures journalières normales » dont il est question à l'article 34 était le nombre d'heures indiqué à la clause 21.02a), qui était de 8 heures à ce moment-là (maintenant 8,5 heures aux termes de la clause 21.02b)). La Cour fédérale a refusé d'annuler la décision de l'arbitre, concluant que ce dernier « [avait] examiné les dispositions appropriées de la convention collective et les a interprétées en accord avec les principes normaux d'interprétation ». À cet égard, il a été décidé que l'« interprétation [par l'arbitre ne pouvait] être considérée sans motif valable » (2004 CF 1017, par. 13). Les décisions dans *Diotte* et *Wallis*, précitées, vont dans le même sens.

[15] Cependant, selon le demandeur, le renvoi à la clause 21.02b) n'est plus nécessaire compte tenu de l'insertion de la clause 26.05b), laquelle n'existait pas au moment où les décisions dans *White*, *Diotte* et *Wallis*, précitées, ont été rendues :

ARTICLE 26
 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS
 PAYÉS
 ...
 26.05
 a) Lorsqu'un-e employé-e travaille pendant un jour férié, il est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 21 de la présente

ARTICLE 26
 DESIGNATED PAID
 HOLIDAY
 ...
 26.05
 (a) When an employee works on a holiday, he or she shall be paid time and one-half (1 1/2) for all hours worked up to the regular daily scheduled hours of work as specified in Article 21 of this collective agreement and double (2) time thereafter, in addition to the pay that the

convention collective, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là.

employee would have been granted had he or she not worked on the holiday.

b) La rémunération que l'employé-e aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là est huit (8) heures à tarif normal.

(b) The pay that the employee would have been granted had he or she not worked on a designated paid holiday is eight (8) hours remunerated at straight-time.

(Je souligne.)

[16] L'arbitre a expressément examiné l'impact de la clause 26.05 dans sa décision et a conclu qu'elle n'a aucune répercussion sur le nombre d'heures auquel correspond un jour férié désigné payé dans le cas des employés assujettis à un horaire modifié. Pour les motifs exposés dans sa décision, l'arbitre statue que la clause 26.05b), en vertu de la disposition générale relative aux jours fériés désignés payés, ne peut pas s'appliquer aux employés assujettis à un horaire modifié. Si les parties à la convention collective voulaient que la clause 26.05b) s'applique à ces employés, elles auraient supprimé l'alinéa a) de la clause relative aux jours fériés désignés payés de l'article 34, mais elles ne l'ont pas fait. À cet égard, comme d'autres arbitres l'avaient déjà décidé, le nombre d'« heures journalières normales » pour les employés assujettis à un horaire modifié correspond au nombre d'heures journalières indiqué à la clause 21.02 de la convention collective (la clause 21.01 de l'ancienne convention collective) s'appliquant aux employés assujettis à un horaire par quart. Par conséquent, l'arbitre conclut que le défendeur avait droit à 8,5 heures de congé payé le jour de Noël et le remboursement d'une demi-heure exigé par l'employeur contrevenait à la convention collective.

[17] Voici son raisonnement :

Même si la clause 26.05a) et l'alinéa b) de la clause de l'article 34 de la convention collective traitant des jours fériés désignés payés sont libellés différemment, ils appliquent la même logique pour déterminer la rémunération de l'employé qui travaille un jour férié désigné payé. La clause 26.05b) clarifie la dernière ligne de la clause 26.05a) en indiquant qu'un jour férié désigné payé correspond à huit heures. Dans la clause de l'article 34 traitant des jours fériés désignés payés, l'ordre est inversé et le nombre d'heures auquel correspond un jour férié désigné payé est indiqué à l'alinéa a) plutôt qu'à l'alinéa b).

Si les parties à la convention collective avaient voulu appliquer la clause 25.06b) aux employés assujettis à un horaire modifié, elles auraient supprimé l'alinéa a) de la clause de l'article 34 traitant des congés fériés désignés payés; or cette disposition se trouve toujours dans la convention collective. Comme les dispositions de l'article 34 modifient certaines parties de la convention collective et que l'article 34 établit le nombre d'heures auquel correspond un jour férié désigné payé, je conclus que la clause 26.05b) ne s'applique pas aux employés qui sont assujettis à un horaire modifié.

[...]

Je souscris à ces décisions [*White, Diotte et Wallis*, précitées], qui établissent qu'un jour férié désigné payé correspond au nombre d'heures journalières normales indiqué à la clause 21.01 de la convention collective s'appliquant aux employés assujettis à un horaire par quart, soit huit heures et demie.

L'employeur a raison de me rappeler que les décisions citées ont été rendues dans le contexte de l'ancienne convention collective. Cependant, les dispositions de la convention collective en cause ici se rapportant à l'établissement du nombre d'heures auquel correspond un jour férié désigné payé dans le cas des employés assujettis à un horaire modifié sont identiques à celles que contenait l'ancienne convention collective. L'employeur a défendu la position que la clause 26.05b) avait été ajoutée et que cela modifiait les règles. J'ai déjà décidé que cette clause ne s'appliquait pas aux employés qui sont assujettis à un horaire modifié. On doit donc en conclure que les règles sont demeurées inchangées quand les parties ont signé la convention collective en 2006.

[18] Comme on peut le constater, l'arbitre a clairement adopté une approche contextuelle dans l'interprétation de la convention collective en examinant les dispositions pertinentes, y compris la clause 26.05b), au soutien de la conclusion tirée, laquelle appartient aux issues possibles acceptables au regard des faits et du droit de l'espèce. Le demandeur réitère simplement des arguments qui ont déjà été examinés et rejetés par l'arbitre. Certes, l'arbitre s'est précisément penché sur l'argument du demandeur selon lequel, si le grief était accueilli, il y aurait une injustice entre les employés et il a conclu que les règles de la convention collective régissant les employés assujettis à un horaire normal sont différentes à plusieurs égards de celles régissant les employés assujettis à un horaire modifié, et cette inégalité n'est pas une injustice. De plus, les parties avaient pris cette décision et l'arbitre est tenu de respecter la volonté des parties.

[19] L'interprétation par l'arbitre de la jurisprudence et de la structure de la convention collective ne correspond peut-être pas à celle du demandeur, mais cela ne rend pas sa décision déraisonnable. La Cour devrait s'abstenir de réinterpréter la convention collective et de substituer son propre point de vue à celui de l'arbitre. J'aurais peut-être pu parvenir à une conclusion différente – un autre arbitre aurait peut-être accepté les arguments de l'employeur –, mais il ne s'agit pas du critère applicable en l'espèce.

[20] En conclusion, l'arbitre a clairement procédé à une analyse approfondie de la jurisprudence et de la structure de la convention collectivement, y compris les modifications apportées à l'ancienne convention collective, et il a pris une décision défendable au regard des faits et du droit. Par conséquent, la Cour rejette la présente demande de contrôle judiciaire. Vu le résultat, les dépens sont en faveur du défendeur.

JUGEMENT

LA COUR STATUE QUE la demande de contrôle judiciaire présentée par le demandeur est rejetée avec dépens en faveur du défendeur.

« Luc Martineau »

Juge

Traduction certifiée conforme
Mylène Borduas

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-2046-09

INTITULÉ : PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA
c.
DALE GARRAH

LIEU DE L'AUDIENCE : Ottawa (Ontario)

DATE DE L'AUDIENCE : Le 23 novembre 2010

MOTIFS DU JUGEMENT : LE JUGE MARTINEAU

DATE DES MOTIFS : Le 26 novembre 2010

COMPARUTIONS :

Stephan J. Bertrand
Anne-Marie Duquette

POUR LE DEMANDEUR

Giovanni Mancini

POUR LE DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

Myles J. Kirvan,
Sous-procureur général du Canada
Ottawa (Ontario)

POUR LE DEMANDEUR

Conseiller juridique
Confédération des syndicats
nationaux
Montréal (Québec)

POUR LE DÉFENDEUR