

Date: 20080812

Dossiers: 166-02-32950 à 32965 et
32967 à 32971

Référence: 2008 CRTFP 66



*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique,
L.R.C (1985), ch. P-35*

Devant un arbitre de grief

ENTRE

DEBBIE R. BOUDREAU ET AL.

fonctionnaires s'estimant lésés

et

CONSEIL DU TRÉSOR

(ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)

employeur

Répertoire

*Boudreau et al. c. Conseil du Trésor (Ministère des Ressources humaines et du
Développement des compétences)*

Affaire concernant des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Renaud Paquet, arbitre de grief

Pour les fonctionnaires s'estimant lésés : Amarkai Laryea, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Martin Desmeules, avocat

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
le 23 juin 2008.
(Traduction de la CRTFP)

I. Griefs renvoyés à l'arbitrage

[1] Du 18 au 28 janvier 2002, Debbie R. Boudreau et les 20 autres fonctionnaires qui figurent sur la liste annexée à la présente décision (les « fonctionnaires s'estimant lésés ») ont déposé des griefs dans lesquels ils allèguent que l'employeur a contrevenu à la stipulation 25.26a) de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, le 19 novembre 2001, relativement à l'unité de négociation du groupe Services des programmes et de l'administration (la « convention collective »). L'employeur a donné sa réponse au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, le 26 septembre 2003. Les fonctionnaires s'estimant lésés ont renvoyé leurs griefs à l'arbitrage, le 7 novembre 2003.

[2] Les parties ont demandé que les griefs soient suspendus en attendant la médiation, qui n'a pas donné les résultats escomptés. Les fonctionnaires s'estimant lésés ont demandé, le 10 avril 2007, que leurs griefs soient instruits. L'audience s'est tenue le 23 juin 2008 en raison du manque de disponibilité des parties.

[3] Le 1^{er} avril 2005, la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, a été proclamée en vigueur. En vertu de l'article 61 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, ces renvois à l'arbitrage doivent être décidés conformément aux dispositions de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35.

II. Résumé de la preuve

[4] Les parties ont produit un exposé conjoint des faits, dont le texte est reproduit ci-dessous :

[Traduction]

[...]

Le Conseil du Trésor (Ressources humaines et Développement des compétences) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada conviennent que les faits exposés ci-dessous relativement aux griefs susmentionnés ne sont pas contestés. Les parties conviennent également de ne pas produire d'élément de preuve supplémentaire à l'audience et de ne pas appeler de témoins.

[1] *Les griefs mettent en cause 21 fonctionnaires de la région du Nouveau-Brunswick. Il s'agit plus particulièrement d'employés de la section des Services nationaux à Bathurst, qui occupent des postes CR et AS et qui sont régis par la convention collective du groupe Services des programmes et de l'administration arrivée à expiration le 20 juin 2003 (onglets 2 et 3).*

[2] *En janvier 1983, [sic] Calixte Losier, gestionnaire, Services du personnel, a expédié une note de service aux chefs et superviseurs de la région à propos des horaires de travail et de l'aménagement du temps de travail (onglet 4).*

[3] *Le 19 novembre 2001, la direction a avisé les employés que, à compter du 7 janvier 2002, les horaires de travail variables devaient se situer entre 7 h et 18 h (onglet 5). À ce moment-là, les fonctionnaires s'estimant lésés travaillaient selon un horaire variable qui se situait en dehors de cette période.*

[4] *Les griefs sont libellés comme suit : [traduction] « La nouvelle directive entrée en vigueur le 7 janvier 2001 [sic], qui établit les heures du début et de la fin de l'horaire de travail quotidien, ne respecte pas les dispositions de la stipulation 25.26a) des conditions régissant les horaires de travail variables contenues dans ma convention collective. »*

[5] *La mesure corrective demandée est la suivante : [traduction] « Je demande que la direction annule cette directive et continue, comme dans le passé, d'accepter les demandes d'horaire de travail variable en fonction des nécessités du service déterminées par l'employeur. »*

[5] Depuis 1983, l'employeur interprétait la convention collective de telle manière que la journée de travail pouvait commencer avant 7 h ou se terminer après 18 h dans le cas des employés travaillant selon un horaire variable. Cette interprétation a été communiquée dans une note de service en date du 18 janvier 1983, de Calixte Losier, gestionnaire, Services du personnel, Emploi et Immigration Canada, qui disait ceci :

[Traduction]

[...]

Durant la dernière réunion du CCSP, il a été décidé de vous informer que, conformément aux dispositions relatives à l'aménagement de la durée du travail, les employés ont le droit de demander de travailler selon un horaire substitutif qui ne se situe pas à l'intérieur des heures normales de travail, lesquelles vont de 7 h à 18 h, du lundi au vendredi. Cela s'applique également aux samedis et aux dimanches.

Il faut toutefois se rappeler que si les employés ont le droit de présenter la demande susmentionnée, la direction se réserve par ailleurs le droit de refuser ou d'accepter cette demande, en fonction des nécessités du service et du travail disponible.

La présente note de service ne modifie aucunement la politique diffusée en mai qui indique que les horaires de travail substitutifs devraient se situer, de préférence, entre 7 h et 18 h, du lundi au vendredi.

Des employés pourraient néanmoins demander de travailler selon des horaires substitutifs qui se situent en dehors des heures normales de travail. Dans ces cas-là, vous devez accepter la demande en leur expliquant que la décision finale sera prise par la direction. Vous devez ensuite transmettre la demande à votre gestionnaire, qui décidera s'il y a lieu de l'accueillir. En cas de rejet de la demande, la direction doit expliquer les motifs de sa décision à l'employé.

[...]

[6] Le 19 novembre 2001, Jeanne Lanteigne, gestionnaire, Services des ressources humaines, district Chaleur-Péninsule, Développement des ressources humaines Canada, a envoyé un courriel aux gestionnaires, dans lequel elle indiquait que les horaires de travail variables devaient dorénavant se situer entre 7 h et 18 h. Le courriel est libellé comme suit :

[Traduction]

[...]

Au terme de diverses consultations et recherches, il a été déterminé que les horaires de travail qui commencent avant 7 h et se terminent après 18 h ne respectent pas les dispositions de la convention collective régissant le travail de jour. Des horaires de travail journaliers différents peuvent être établis dans le cas d'employés qui travaillent par poste ou lorsque l'employeur a établi, de concert avec le syndicat, que de tels horaires sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou pour assurer le bon fonctionnement du service.

Par conséquent, à compter du 7 janvier 2002, les heures de travail journalières des employés qui travaillent selon un horaire régulier ou un RTR devront se situer entre 7 h et 18 h. Cette période de transition vise à permettre aux employés de prendre les dispositions nécessaires pour se conformer à cette directive.

[...]

[7] Même si les fonctionnaires s'estimant lésés ont allégué que l'employeur a contrevenu à la stipulation 25.26a) de la convention collective, nous devons également tenir compte des dispositions suivantes :

Article 25
Durée du travail

[...]

Travail de jour

25.06 Sauf indication contraire dans les paragraphes 25.09, 25.10 et 25.1 :

a) la semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37 1/2) et s'étend du lundi au vendredi inclusivement,

et

b) la journée normale de travail est de sept heures et demie (7 1/2) consécutives, sauf la pause-repas, et se situe entre 7 h et 18 h.

[...]

25.08 Horaire mobile

Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 7 h à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

25.09 Horaire variable

a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06, l'employé-e peut, s'il ou elle en fait la demande et que l'Employeur y consent, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine.

b) Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours, l'employé-e doit bénéficier de jours de repos les jours qui ne figurent pas à son horaire de travail normal.

c) Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant les horaires de travail variables qui figurent aux paragraphes 25.24 à 25.27.

[...]

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

25.24 Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 25.09, 25.10 et 25.23 sont stipulées aux paragraphes 25.24 à 25.27, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

[...]

25.26

a) Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 25.24 peuvent être supérieures ou inférieures à sept heures et demie (7 1/2); les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.

b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept heures et demie (37 1/2) de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.

[...]

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour les fonctionnaires s'estimant lésés

[8] Depuis 1983, les fonctionnaires s'estimant lésés étaient autorisés à travailler selon un horaire variable qui ne se situait pas nécessairement entre 7 h et 18 h. En novembre 2001, l'employeur les a avisés qu'à partir de janvier 2002, ils devraient modifier leur horaire pour effectuer leurs heures de travail entre 7 h et 18 h. Cette directive va à l'encontre de la convention collective.

[9] Mme Lanteigne ne fait pas allusion aux nécessités du service dans son courriel de novembre 2001; elle indique simplement que les horaires variables des employés ne respectent pas les dispositions de la stipulation 25.06 de la convention collective parce

qu'ils ne se situent pas entre 7 h et 18 h. Il s'agit là d'une interprétation erronée car la convention collective ne contient pas de restriction de ce genre.

[10] La stipulation 25.06 de la convention collective définit le régime de travail qui existe par défaut. La stipulation 25.09 établit un régime par exception. Comme le libellé des stipulations 25.06 et 25.09 l'indique, le contenu de la stipulation 25.06 ne s'applique pas à la stipulation 25.09. S'il s'appliquait, la stipulation 25.09 préciserait, à l'instar de la stipulation 25.08, que l'horaire variable doit se situer à l'intérieur de la période allant de « [...] 7 h à 18 h [...] ».

[11] En outre, la stipulation 25.26 de la convention collective, qui énonce les règles régissant les horaires variables, ne contient aucune restriction à propos de la période allant de « [...] 7 h à 18 h [...] ».

[12] L'employeur est préclus d'adopter une position qui est en contradiction avec une pratique passée qui a eu cours pendant une vingtaine d'années.

[13] La directive de novembre 2001 doit être annulée, et l'employeur doit être tenu de prendre en considération les demandes des employés qui veulent travailler selon un horaire variable qui se situe en dehors de la période allant de 7 h à 18 h, sous réserve, bien entendu, des nécessités du service.

B. Pour l'employeur

[14] Les horaires variables ne doivent pas être considérés comme un droit acquis, mais comme un avantage accessoire qui est accordé à la discrétion de l'employeur. Comme il est indiqué à la stipulation 25.09a) de la convention collective, les horaires variables sont autorisés à la demande de l'employé et avec le consentement de l'employeur. Tout comme à la stipulation 25.08, aucune obligation conditionnelle n'est imposée à l'employeur, qui peut accepter ou refuser les demandes d'horaire variable selon son bon vouloir.

[15] Dans son courriel de novembre 2001, Mme Lanteigne indique que l'employeur n'approuve plus que les horaires variables tels qu'ils existent à ce moment-là. Cela est suffisant pour rejeter les prétentions des fonctionnaires s'estimant lésés.

[16] L'employeur convient avec les fonctionnaires s'estimant lésés que la stipulation 25.06 de la convention collective énonce la règle générale et la stipulation 25.09,

l'exception à cette règle. C'est toutefois une exception qui doit être interprétée de manière stricte et restrictive. À la stipulation 25.09, l'exception tient au fait que l'employé peut répartir sa semaine de travail sur un nombre différent de jours ou d'heures pour autant que, sur une période plus longue, il travaille en moyenne 37,5 heures par semaine. Cette disposition ne soustrait pas l'employé à l'obligation qui lui est faite à la stipulation 25.06 de travailler selon un horaire allant de 7 h à 18 h.

[17] L'employeur n'accepte pas l'interprétation que M. Losier a donnée de la convention collective en 1983, interprétation qu'il qualifie d'erronée. L'interprétation juste est plutôt celle qui est contenue dans les réponses de l'employeur à chaque palier de la procédure de règlement des griefs.

[18] L'argument des fonctionnaires s'estimant lésés de préclusion n'est pas fondé. Aucune jurisprudence n'a été produite pour établir cette prétention. L'argument de la pratique passée n'est valable que dans les cas où le libellé de la convention collective manque de clarté. De plus, cette question n'a pas été soulevée durant les négociations et il n'existe absolument aucune preuve qu'il y a eu acte de confiance préjudiciable.

[19] Au soutien de ses arguments, l'employeur me renvoie à *Canada c. Boyachok*, [1981] 1 C.F. 344 (C.A.), ainsi qu'aux paragraphes 2:2211, 2:2215, 2:2220, 2:2221 et 3:4430 de l'ouvrage de Brown et Beatty intitulé, *Canadian Labour Arbitration*, 4^e édition.

IV. Motifs

[20] La principale question que je dois trancher ici est celle de savoir si l'employeur a eu raison de considérer que les dispositions de la convention collective régissant les horaires variables font en sorte que ces horaires doivent se situer à l'intérieur de la période allant de 7 h à 18 h.

[21] La stipulation 25.06 de la convention collective énonce la règle générale qui régit les horaires de travail. Cela n'empêche pas qu'il puisse exister des exceptions à cette règle, comme en témoigne la stipulation 25.09 (« Horaire variable »). Les premiers mots de cette stipulation confirment que les horaires variables font exception à la règle : « Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06 [...] ».

[22] *The New Shorter Oxford English Dictionary* (1993) définit le terme « *notwithstanding* » [nonobstant] de la façon suivante : [traduction] « En dépit de, sans

égard à ou sans préjudice de ». Le *Black's Law Dictionary*, 8^e éd., définit ce même terme comme suit : [traduction] « Malgré, en dépit de ».

[23] Il m'apparaît évident que la disposition de la convention collective qui indique que la journée normale de travail se situe entre 7 h et 18 h ne s'applique pas aux horaires variables, parce qu'il va de soi que la règle qui dit que la journée normale de travail est d'une durée de sept heures et demie, et qui est elle aussi énoncée à la stipulation 25.06b), ne s'applique pas.

[24] Ajoutons à cela que la stipulation 25.26a) de la convention collective précise que les heures du début et de la fin sont fixées en fonction des nécessités du service. Rien n'indique qu'elles ne peuvent pas se situer en dehors de la période allant de 7 h à 18 h.

[25] Si l'employeur et l'agent négociateur des fonctionnaires s'estimant lésés avaient voulu imposer des restrictions quant à la période à l'intérieur de laquelle les employés peuvent travailler selon un horaire variable, ils auraient prévu un libellé à cette fin dans la convention collective, comme ils l'ont fait à la stipulation 25.08, qui traite de l'horaire mobile. Or, la stipulation 25.09 et la stipulation 25.26a) ne contiennent aucun libellé de ce genre.

[26] Dans le cas de la question principale qu'ont soulevé les fonctionnaires s'estimant lésés, je conclus que l'employeur n'a pas interprété correctement la convention collective dans le courriel de novembre 2001. Rien dans la convention collective n'empêche que l'horaire variable se situe en dehors de la période allant de 7 h à 18 h.

[27] Cela dit, je ne partage pas le point de vue des fonctionnaires s'estimant lésés selon lequel la décision d'autoriser ou de ne pas autoriser un employé à travailler selon un horaire variable doit être basée sur les nécessités du service. Il s'agit d'une décision qui appartient exclusivement à l'employeur. Il a donc tout à fait le droit de refuser ces demandes pour des motifs autres que les nécessités du service.

[28] Dans *Boyachok*, la Cour d'appel fédérale a établi que l'arbitre, qui avait à se prononcer sur une disposition comparable de la convention collective « [...] a[vait] commis une erreur en mettant en doute la validité des motifs donnés par l'employeur, à tous les paliers, pour expliquer la révocation de son consentement [...] ». Appliquée à l'affaire qui nous occupe, cette décision signifie que l'employeur a tout à fait le droit

de refuser la demande d'horaire variable d'un employé et que l'arbitre n'est pas habilité à mettre en doute ses motifs. Cela ne m'empêche toutefois pas de conclure que l'employeur n'a pas interprété correctement la convention collective dans ce cas-ci.

[29] Ce que ma décision signifie dans la pratique c'est que l'employeur n'a pas le droit de considérer, lorsqu'il accepte ou refuse une demande d'horaire variable, que celle-ci contrevient aux dispositions de la convention collective dans les cas où l'employé désire effectuer une partie de ses heures de travail en dehors de la période allant de 7 h à 18 h.

[30] Compte tenu de ma décision sur la question principale, il ne m'est pas nécessaire de commenter les arguments des parties sur la question de la préclusion et de la pratique passée.

[31] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[32] Les griefs sont accueillis en partie.

[33] Je déclare que l'employeur a contrevenu à la convention collective en empêchant les employés travaillant selon un horaire variable d'effectuer leurs heures en dehors de la période allant de 7 h à 18 h, sans égard aux nécessités du service.

[34] L'employeur n'est pas autorisé de considérer que la demande d'horaire variable d'un employé qui désire effectuer une partie de ses heures de travail en dehors de la période allant de 7 h à 18 h contrevient à la convention collective.

Le 12 août 2008.

Traduction de la CRTFP

**Renaud Paquet,
arbitre de grief**

ANNEXE

Dossier de la CRTFP

Fonctionnaire s'estimant lésé(e)

| | |
|--------------|--------------------------|
| 166-02-32950 | Boudreau, Debbie R. |
| 166-02-32951 | Boudreau, Sylvie I. |
| 166-02-32952 | Causey, Bev |
| 166-02-32953 | Doucet, Danny |
| 166-02-32954 | Guitard, Angella M. |
| 166-02-32955 | Hains, Isabelle |
| 166-02-32956 | Landry, Clarence |
| 166-02-32957 | Lebans, Bonnie E. |
| 166-02-32958 | Mazerolle, Huguette |
| 166-02-32959 | Morrison, Katherine |
| 166-02-32960 | Noel, Janice |
| 166-02-32961 | Pitre, Gisèle |
| 166-02-32962 | Pitre, Lilianne |
| 166-02-32963 | Ramsay, Margaret (Peggy) |
| 166-02-32964 | Regnier, Ronald |
| 166-02-32965 | Ross, Helen |
| 166-02-32967 | Roy-Burke, Jocelyne |
| 166-02-32968 | Savoie, Donald |
| 166-02-32969 | St-Pierre, Donald |
| 166-02-32970 | Smith, Darlene A. |
| 166-02-32971 | Therriault, Stanley |