

Date : 20130522

Dossiers : 566-02-1864 et 1865

Référence : 2013 CRTFP 54



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant un arbitre de grief

ENTRE

RYAN DEWEY et HAWLEY MOULTON
fonctionnaires s'estimant lésés

et

CONSEIL DU TRÉSOR
(Service correctionnel du Canada)
employeur

Répertorié

Dewey et Moulton c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Michael Bendel, arbitre de grief

Pour les fonctionnaires s'estimant lésés : Sheryl Ferguson, région de l'Ontario, Union
of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents
correctionnels du Canada - CSN

Pour l'employeur : Christine Diguier, avocate

Affaire entendue à Toronto (Ontario),
Le 1^{er} mars 2013.
(Traduction de la CRTFP)

Les faits

[1] Les fonctionnaires s'estimant lésés, Ryan Dewey et Hawley Moulton (les « fonctionnaires »), tous deux classifiés au groupe et niveau agent correctionnel II et employés à l'établissement Fenbrook, à Gravenhurst, en Ontario, ont déposé des griefs visant à contester le refus de l'employeur d'approuver leur demande de congé de mariage payé en vertu de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor (l'« employeur ») et l'Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN, qui expirait le 31 mai 2010 (la « convention collective »).

[2] Les faits ne sont pas contestés. Les parties ont présenté un exposé conjoint des faits, qui a été complété par d'autres faits dont il a été convenu lors de l'audience.

[3] Les fonctionnaires se sont vu accorder un congé de mariage payé d'une semaine en janvier 2007 pour qu'ils puissent se marier. Ils se sont rendus en République dominicaine pour se marier et ont célébré une cérémonie de mariage sur les lieux. Toutefois, le certificat de mariage obtenu auprès des autorités dominicaines contenait des erreurs dans la graphie des noms. Ils ont consulté un consul de la République dominicaine au Canada et un avocat ontarien. Ils ont été informés que, en raison des erreurs d'orthographe, leur mariage n'était pas valide, et que s'ils souhaitaient être légalement mariés, ils devraient se marier de nouveau au Canada.

[4] Par conséquent, le 14 avril 2007, ils ont demandé un congé de mariage d'une semaine en juillet 2007. L'employeur a rejeté cette demande. Il leur a proposé, s'ils y tenaient tant, de convertir rétroactivement le congé accordé en janvier 2007 en congé annuel ce qui leur permettrait d'obtenir un congé de mariage d'une semaine en juillet. Il leur a également été proposé de prendre un congé annuel en juillet. Ils ont accepté de prendre un congé en juillet, mais ont maintenu leur demande de congé de mariage pour cette semaine-là, qu'ils ont depuis tenté d'obtenir au moyen de ces griefs. Ils se sont mariés le 7 juillet 2007, dans le canton de Ramara du comté de Simcoe, en Ontario.

[5] La clause 30.10a) de la convention collective s'énonce comme suit :

Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il bénéficie d'un congé

payé de quarante (40) heures aux fins de contracter mariage.

Arguments des parties

[6] La représentante des fonctionnaires a soutenu que le libellé de la convention collective était clair et non équivoque. Les fonctionnaires remplissaient les conditions de la clause 30.01a) pour obtenir un congé de mariage payé. Ils souhaitaient obtenir le congé en juillet 2007 en vue de contracter mariage compte tenu du fait que, pour des raisons indépendantes de leur volonté, leur mariage dominicain n'était pas valide. L'employeur n'avait aucun pouvoir discrétionnaire à cet égard. Dans ses arguments, la représentante des fonctionnaires m'a renvoyé à *Poole c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2006 CRTFP 69, et *Central Care Corp. (Lakeview Care Centre) v. British Columbia Nurses' Union*, [2007] B.C.C.A.A.A. No. 89 (QL).

[7] Selon l'avocate de l'employeur, la clause 30.01a) de la convention collective ne donnait pas droit aux fonctionnaires à un congé de mariage pour un deuxième mariage. Du point de vue de la clause 30.01a), un employé ne peut être marié qu'une seule fois. Elle a soutenu que si le libellé de la clause n'était pas suffisamment clair à cet égard, l'arbitre de grief devrait conclure à l'existence d'une condition implicite à cet effet. L'interprétation que font les fonctionnaires de la clause a créé un fardeau pour l'employeur. L'employeur n'était pas un [traduction] « assureur » et n'est par conséquent aucunement responsable du fait que la cérémonie de mariage en République dominicaine n'ait pas donné lieu à un mariage valide. Il importait peu à l'employeur de savoir ce que les employés avaient fait de leur temps durant le congé de mariage, tout comme il importait peu à l'employeur s'il leur fallait autant que 40 heures de congé. L'interprétation des fonctionnaires occasionnerait un préjudice pour l'employeur, ce qui devrait inciter l'arbitre de grief à privilégier l'interprétation de l'employeur. Dans ses arguments, l'avocate de l'employeur m'a renvoyé à Palmer et Snyder, *Collective Agreement Arbitration in Canada*, 4^e édition (2009), à la page 29, *Saigeon c. Conseil du Trésor (Transports Canada)*, dossiers de la CRTFP 166-02-14486 et 14489 (19840316), et *Poole*.

Motifs

[8] Selon l'exposé conjoint des faits, lorsque les fonctionnaires ont fait une demande de congé pour le mois de juillet 2007, ils n'étaient pas légalement mariés, même s'ils avaient contracté une forme de mariage en République dominicaine plus tôt

cette même année. Ce résultat était imputable aux erreurs commises par les autorités dominicaines. Les fonctionnaires ont agi de bonne foi dans leur volonté de remédier à cette situation. Selon l'exposé conjoint des faits, on leur a conseillé de se marier au Canada pour rectifier la situation. L'employeur n'a à aucun moment nié que telle était leur intention lorsqu'ils ont déposé une demande de congé pour juillet 2007.

[9] Selon moi, le libellé de la clause 30.01a) de la convention collective, en ce qui concerne les faits, est on ne peut plus clair et non équivoque. Conformément à cette disposition, les fonctionnaires avaient droit au congé de mariage qu'ils avaient demandé. Aux termes de la clause 30.01a), ils ont demandé un congé « aux fins de contracter mariage ». Cela n'est pas le cas d'un fonctionnaire qui est déjà marié et qui demande un congé de mariage pour des raisons liées au mariage (même si je note que, dans *Central Care Corp.*, où la fonctionnaire s'était mariée quelque trois ans plus tôt à l'occasion d'une petite cérémonie civile, le syndicat avait fait valoir, avec succès, qu'elle avait droit à un congé de mariage payé lorsqu'elle et son mari ont décidé d'organiser une cérémonie religieuse de plus grande envergure dans leur pays d'origine en présence de leur famille et leurs amis). L'intention des fonctionnaires dans la présente affaire était simplement d'être légalement mariés l'un à l'autre. Ils n'étaient pas parvenus à accéder à cet état matrimonial tôt dans la même année en République dominicaine, selon l'exposé conjoint des faits. Les faits dans cette affaire sortent tellement de l'ordinaire qu'il est difficile de croire que les parties aient vraiment envisagé cette situation lorsqu'elles ont négocié la clause 30.01a) de la convention collective. Néanmoins, compte tenu du libellé de la clause, il est impossible de l'interpréter comme signifiant que les fonctionnaires n'étaient pas admissibles au congé. Il existe un principe élémentaire de droit selon lequel l'interprétation d'un contrat doit être fondée sur le libellé utilisé par les parties plutôt que sur des conjectures sur ce qu'auraient été leurs intentions si elles s'étaient penchées sur la question en litige.

[10] L'employeur a soutenu que je devrais rejeter l'interprétation des fonctionnaires parce que les résultats seraient déraisonnables et coûteux pour l'employeur. Sans commenter la qualification de l'employeur de ce résultat, je ferais remarquer que le préjudice découlant d'une interprétation en particulier ne constitue pas, en soi, une raison de rejeter cette interprétation. Tel qu'il est énoncé dans Palmer et Snyder, à la page 29, [traduction] « [...] le préjudice ne constitue pas un motif suffisant pour

modifier l'intention manifeste », même s'il peut constituer [traduction] « [...] un motif suffisant pour choisir une signification à partir de deux sens également plausibles ».

[11] L'employeur a également soutenu que je devrais décider que la convention collective contient une condition implicite selon laquelle un employé n'aurait pas le droit d'obtenir un congé de mariage plus d'une fois en ce qui concerne le même mariage. À mon avis, il n'y a pas de fondement approprié dans cette affaire pour reconnaître une condition implicite de la sorte, comme le propose l'employeur. Reconnaître une condition implicite dans une convention collective n'est pas un exercice qui doit être pris à la légère. Il doit y avoir une nécessité d'y avoir recours découlant du besoin de produire l'effet prévu par la convention collective. Je comprends le refus de l'employeur d'accorder un congé aux fonctionnaires dans ce cas, mais on est loin de répondre à la norme requise pour reconnaître une condition implicite.

[12] Il en ressort que les griefs doivent être acceptés.

[13] On ne m'a présenté aucun argument sur les mesures de redressement à prendre pour cette violation de la convention collective. Je constate que l'exposé conjoint des faits est vague en ce qui a trait au nombre de jours de congé annuel que les fonctionnaires ont pris en juillet 2007 aux fins de contracter mariage. S'ils ont effectivement pris 40 heures de congé annuel, il ne fait aucun doute qu'ils ont le droit de voir leurs crédits de congé payé rétablis. Mais si, après s'être vu refuser le congé de mariage, ils ont décidé qu'ils prendraient des vacances d'une ou deux journées, par exemple, la question se pose quant à savoir si la mesure réelle de leur perte indemnisable se limite aux crédits de congé payé qu'ils ont utilisés pour leur absence prévue du travail ou si elle va au-delà.

[14] En principe, un fonctionnaire a le droit d'être indemnisé pour une violation de la convention collective en le remettant à l'état où il se serait trouvé si la convention avait été pleinement respectée. Si, en l'espèce, l'employeur s'était conformé à la convention collective, les fonctionnaires se seraient vu accorder 40 heures de congé payé sans avoir à utiliser leurs crédits de congé annuel et sans être soumis à une quelconque restriction en ce qui concerne la manière dont le congé doit être utilisé. J'ai par conséquent décidé que la mesure de réparation appropriée dans ce cas serait d'accorder à chacun des fonctionnaires 40 heures de crédits de congé annuel.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante.)

Ordonnance

[16] Les griefs sont accueillis et j'ordonne que l'employeur accorde à chacun des fonctionnaires 40 heures de crédits de congé annuel.

Le 22 mai 2013.

Traduction de la CRTFP

**Michael Bendel,
arbitre de grief**