

Date: 20130522

Dossier: 566-34-5756

Référence: 2013 CRTFP 55



*Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique*

Devant un arbitre de grief

---

ENTRE

**DEREK WAMBOLDT**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**AGENCE DU REVENU DU CANADA**

employeur

Répertorié

*Wamboldt c. Agence du revenu du Canada*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

**MOTIFS DE DÉCISION**

***Devant*** : Augustus Richardson, arbitre de grief

***Pour le fonctionnaire s'estimant lésé*** : Christopher Schultz, Alliance de la Fonction publique du Canada

***Pour l'employeur*** : Caroline Engmann, avocate, Service juridique, Secrétariat du Conseil du Trésor

---

Affaire entendue à Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard),  
le 15 mars 2013.  
(Traduction de la CRTFP)

**Grief individuel renvoyé à l'arbitrage**

[1] La question à trancher dans le présent grief consiste à savoir si l'Agence du revenu du Canada (l'« employeur ») est obligée, en vertu de la clause 14.06a) de la convention collective pertinente, de rémunérer un fonctionnaire pour le temps qu'il consacre à se préparer avec son avocat ou son représentant syndical en vue de l'audience relative à l'arbitrage de son grief. Derek Wamboldt, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), a soutenu que l'employeur y était obligé, alors que ce dernier soutient qu'il n'y était pas.

[2] À titre d'information complémentaire, le fonctionnaire était, à l'époque pertinente, un commis administratif de groupe et niveau SP-03 travaillant pour l'employeur à son centre fiscal situé à Summerside, Île-du-Prince-Édouard. Le fonctionnaire était représenté par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le « syndicat »).

[3] Le syndicat et l'employeur ont conclu une convention collective pour le groupe Exécution des programmes et des services administratifs, échue le 31 octobre 2010 (la « convention collective »). L'article 14 de la convention collective est intitulé « Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance ». La clause 14.06 de cet article, intitulée « Arbitrage des griefs », prévoit ce qui suit :

*14.06 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui est :*

- a) partie à l'arbitrage,*
- b) le représentant d'un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage, et*
- c) un témoin convoqué par un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage.*

[4] En juillet 2006, le fonctionnaire avait déposé un grief (différent de celui-ci) portant sur la rémunération d'intérim. L'affaire a cheminé dans la procédure de règlement des griefs pour aboutir au stade de l'arbitrage le 29 octobre 2009 à Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard); voir *Cooper et Wamboldt c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 160. La journée précédant la tenue de l'audience, le fonctionnaire a demandé un congé payé en vertu de la clause 14.06a) de la convention collective, afin de se préparer à l'audience avec son représentant. Il a fait valoir que l'employeur était effectivement tenu de lui accorder un congé payé en vertu de la clause 14.06a) de la

convention, car il était une partie à un arbitrage. Sa demande a été rejetée. Le fonctionnaire a par la suite déposé le présent grief.

[5] Les parties ont produit un exposé conjoint des faits; l'employeur a aussi cité un témoin.

[6] L'exposé conjoint des faits se lit comme suit (la nomenclature numérique des paragraphes a été changée en une nomenclature alphabétique) :

[Traduction]

a. Le 28 octobre 2009, Derek Wamboldt (le « fonctionnaire ») a demandé un congé payé de cinq (5) heures afin de rencontrer son représentant syndical avant l'audience d'arbitrage de son grief le 29 octobre 2009.

b. Il était alors un commis administratif de groupe et niveau SP-03 au Centre fiscal de l'ARC à Summerside (Île-du-Prince-Édouard).

c. L'employeur a rejeté sa demande.

d. Le 10 novembre 2009, le fonctionnaire a déposé un grief libellé comme suit : « Le présent grief vise à contester la décision de l'employeur de refuser de m'accorder le temps requis pour que je puisse rencontrer mon représentant avant l'audience d'arbitrage ».

e. Le 30 juin 2011, dans la réponse de l'employeur formulée au dernier palier, ce dernier a rejeté le grief au motif qu'aucune disposition de la convention collective n'obligeait l'employeur à accorder un congé payé à un employé pour qu'il puisse rencontrer son représentant syndical afin de se préparer en vue d'une audience d'arbitrage.

[7] Le témoin de l'employeur, Coleen Duval, était en octobre 2009 la gestionnaire des services aux particuliers et des avantages sociaux au bureau de Summerside. Elle a expliqué que le fonctionnaire avait demandé un congé payé pour rencontrer son représentant syndical afin de se préparer à l'audition de son grief. D'après elle, et selon l'avis de la direction des ressources humaines de l'employeur, aucune disposition de la convention collective n'accordait un congé payé à un employé pour qu'il puisse rencontrer son représentant syndical ou son avocat afin de se préparer à une audience. Elle a donc rejeté sa demande. Elle a témoigné que le fonctionnaire avait rencontré son représentant syndical pendant les heures normales de travail. Le temps qu'il a

consacré à cette rencontre lui a été payé à titre d'indemnité de congé. De plus, il a eu droit à un congé payé pour assister à l'audience de son grief.

[8] Le syndicat a également déposé un dossier de documents en preuve à titre de pièce U1. On y retrouve notamment, à l'onglet 6, un exposé conjoint des faits non signé, dont il a été convenu par les parties lors de l'audience qu'il était applicable en l'espèce et dont le libellé est énoncé au paragraphe 6 ci-dessus.

[9] Le représentant du fonctionnaire a fait valoir que la question à trancher était essentiellement une question d'interprétation. Il a soutenu que les règles d'interprétation suivantes qu'il a évoquées à l'audience devraient être appliquées dans l'affaire dont je suis saisi, à savoir :

a. il convient d'accorder une interprétation large, libérale et équilibrée aux dispositions d'une convention collective : *Babcock c. Conseil du Trésor (Santé et Bien-être social Canada)*, (1989) 5 LAC (4<sup>e</sup>) 15, page 21;

b. la clause visée doit être interprétée dans « l'ensemble du contexte » de cette affaire, notamment en tenant compte de la convention collective dans son ensemble : *Communication, Energy and Paperworkers Union, Local 777 v. Imperial Oil Strathcona Refinery (Policy grievance)*, [2004] A.G.A.A., No. 44, aux paragr. 43 à 46;

c. lorsqu'une disposition admet plusieurs interprétations possibles, il faut privilégier celle qui s'accorde le mieux avec l'ensemble du document : *International Union of United Automobile, Aircraft and Agricultural Implement Workers of America, Local 439 v. Massey-Harris Company Ltd* (1947) 1 LAC 68, à la page 69; *Kootenay-Columbia School District No. 20 v. Canadian Union of Public Employees, Local 1285 (grief Salsiccioli)*, [2009] B.C.C.A.A.A., n° 153, au paragr. 33.

[10] Le représentant du fonctionnaire a soutenu que l'article 14 de la convention collective, qui traite des congés payés ou non payés pour affaires syndicales, n'existe pas en vase clos. Il a fait valoir qu'une trentaine de dispositions de la convention collective accordaient un congé payé ou non payé selon diverses circonstances. Bon nombre de ces dispositions, si ce n'est la plupart, énoncent des restrictions portant en outre sur le moment où un congé peut être accordé, comment il doit être comptabilisé, et si le congé est un congé payé ou non payé. Ainsi, à titre d'illustration, l'article 32 (« Temps de déplacement ») comporte des dispositions détaillées établissant combien de temps de déplacement est rémunéré, et à quel moment et dans quelles

circonstances il est rémunéré. Pareillement, l'article 48 (« Congé pour comparution ») restreint la rémunération du congé ainsi accordé à des circonstances précises lors desquelles un employé est convoqué, à divers titres, afin de comparaître dans le cadre d'une audience devant un tribunal ou dans le cadre d'une instance quasi judiciaire telle qu'une audience d'arbitrage.

[11] Or, au contraire, la clause 14.06a) de la convention collective est large et aucune restriction n'y est prescrite. Les seules considérations dont il y a lieu de tenir compte en accordant un tel congé sont les suivantes :

- a. les nécessités du service de l'employeur;
- b. l'employé est une partie à un arbitrage;
- c. il est prévu qu'une audience d'arbitrage aura lieu.

[12] Puisque les parties n'avaient pas restreint les circonstances lors desquelles un congé pouvait être accordé en vertu de la clause 14.06 de la convention collective, comme elles l'avaient fait dans d'autres dispositions de la convention collective, les parties doivent alors être réputées avoir consenti à ce que cette disposition soit interprétée largement. Qui plus est, le droit d'un fonctionnaire s'estimant lésé de porter son grief en arbitrage doit nécessairement emporter le droit de pouvoir se préparer à l'audience avec son représentant. Sinon il y aurait une atteinte, voire une obstruction, à son droit de présenter sa cause.

[13] Le représentant du fonctionnaire a de plus soutenu que, bien que la généralité du libellé de la clause 14.06a) de la convention collective appuie son interprétation quant à sa portée, cela ne signifie pas pour autant que cette disposition ne comporte aucune limite. Il a fait valoir que la clause 14.06a) n'accordait que le temps raisonnablement requis pour se préparer en vue de l'arbitrage. Il a en outre évoqué l'introduction de la clause en question, « [l]orsque les nécessités du service le permettent », comme renvoyant à l'exigence que la clause ne permettait qu'un congé payé d'une durée raisonnable. Il a fait valoir qu'un gestionnaire était en mesure de juger, en se fondant sur divers facteurs, ce qui constitue une période de temps raisonnable à cette fin.

[14] Le représentant du fonctionnaire a conclu en soutenant que je devais déclarer que la clause 14.06a) de la convention collective autorise qu'un congé payé soit accordé à un fonctionnaire s'estimant lésé à titre de partie à un arbitrage dans les

situations suivantes :

- a. pour le temps raisonnable de préparation à l'audience avec son représentant;
- b. pour le temps pendant lequel il ou elle assiste à l'audience.

[15] Le représentant du fonctionnaire a également soutenu que, dans le présent cas, le temps raisonnable de préparation était de cinq heures et que, partant, le grief devrait être accueilli.

### **Arguments de l'employeur**

[16] La représentante de l'employeur a commencé en observant qu'elle n'avait pas pu trouver un cas où l'on débattait de la clause 14.06 de la convention collective. Elle a soutenu que la clause 14.06a) prévoit un congé payé uniquement aux fins de la présence réelle d'un fonctionnaire s'estimant lésé à l'audience d'arbitrage, à titre de partie à l'arbitrage; cette disposition ne s'étend pas au temps de préparation.

[17] L'avocate de l'employeur n'était pas en désaccord avec les principes généraux d'interprétation évoqués par le représentant du fonctionnaire, soulignant d'ailleurs que ces principes appuyaient plutôt sa position à elle. Elle a notamment fait valoir le fait que la convention collective prévoyait du temps de préparation dans d'autres situations, et que le fait que la convention collective ait omis de le faire pour l'arbitrage devait être délibéré. Elle a renvoyé à titre d'exemple à la clause 14.07 (« Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs »), laquelle prévoit ce qui suit :

*14.07 Lorsqu'un représentant d'employé-e désire discuter d'un grief avec un employé-e qui a demandé à l'Alliance de le ou la représenter ou qui est obligé de l'être pour présenter un grief, l'Employeur leur accordera, lorsque les nécessités du service le permettent, une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans leur zone d'affectation et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.*

[18] Les parties avaient porté leur attention sur la nécessité pour un fonctionnaire s'estimant lésé de pouvoir rencontrer son représentant durant la procédure de règlement des griefs et avaient expressément convenu d'accorder un congé payé à cet effet. Le fait qu'elles n'aient pas convenu d'accorder un tel congé payé une fois le

dossier rendu à l'étape de l'arbitrage ne pouvait que signifier qu'elles entendaient et convenaient qu'un congé payé ne serait pas accordé pour le temps de préparation une fois rendu à cette étape.

[19] Le représentant de l'employeur m'a également renvoyé aux clauses 14.09 (« Séances de négociations contractuelles ») et 14.10 (« Réunions préparatoires aux négociations contractuelles ») de la convention collective. Ces deux clauses traitent de la question de la participation à des réunions avant ou pendant les négociations contractuelles. Les deux pourraient être vues comme traitant de certaines formes de préparation. Les deux clauses prévoient un congé « [l]orsque les nécessités du service le permettent ». Or, dans les deux cas, il s'agit d'un congé non payé. Il s'ensuit que les parties avaient connaissance de la question du temps de préparation et de la question de savoir s'il y avait lieu d'accorder ou non un congé payé ou non payé pendant leurs négociations collectives. Ils l'avaient envisagé, mais avaient convenu qu'il s'agirait d'un congé non payé. Le fait qu'on ne traite pas expressément de cette question à la clause 14.06 (comme cela était pourtant le cas lorsqu'il s'agissait d'autres types d'affaires syndicales) ne pouvait que signifier que les parties n'avaient pas jugé bon de tenir compte du temps de préparation lors d'un arbitrage en ce qui avait trait au congé payé ou non payé en vertu de cette disposition de la convention collective.

[20] La représentante de l'employeur a aussi fait valoir que les autres dispositions de la convention collective auxquelles renvoyait le représentant du fonctionnaire traitaient de questions différentes et ne pouvaient pas servir à éclairer l'interprétation à donner à la clause 14.06 à cet égard. L'article 48 traite des procédures devant un tribunal ou une autre instance judiciaire, mais n'a rien à voir avec les arbitrages prévus sous le régime de l'article 209 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, art. 2 (la « Loi »). D'autres dispositions, notamment celles traitant du temps de déplacement, traitent de différentes situations et sont circonscrites à ces diverses situations. Le fait qu'une politique libérale de congés payés ait été convenue au regard d'une situation en particulier ne peut servir à modifier, élargir ni même interpréter une clause prévoyant un congé payé portant sur une situation différente.

[21] La représentante de l'employeur a de plus évoqué le problème que pouvait constituer le fait qu'on laisse au gestionnaire le soin de décider du caractère raisonnable du temps de préparation. Elle a fait valoir que la proposition voulant qu'un

gestionnaire soit appelé à décider de cette question en fonction de son évaluation du grief en cause représenterait une entrave indue au droit du fonctionnaire et de son syndicat de procéder avec un grief comme il leur semble opportun de le faire. Cela mettrait le gestionnaire dans une position impossible. Comment pourrait-on savoir combien de temps de préparation est raisonnable pour un grief donné sans porter jugement sur la stratégie ou les tactiques du syndicat, alors que ni le gestionnaire ni l'employeur ne sont censés connaître la stratégie employée par un syndicat?

[22] La représentante de l'employeur a également soutenu que l'interprétation de la clause 14.06a) de la convention collective mise de l'avant par le fonctionnaire, si elle devait être retenue, équivaldrait à accorder nécessairement un congé payé pour le temps de préparation non seulement consacré par une partie à un arbitrage, mais également aux témoins convoqués par l'employeur partie à l'arbitrage. En d'autres termes, on ne pourrait interpréter la clause 14.06a) de manière qu'elle accorde un congé payé pour la préparation des parties sans que cela emporte également l'attribution d'un congé payé aux témoins ou aux représentants.

[23] Par conséquent, la représentante de l'employeur a soutenu que je devrais rejeter le grief.

### **Réplique du fonctionnaire s'estimant lésé**

[24] Le représentant du fonctionnaire a fait valoir, en réplique, qu'en présence de deux interprétations divergentes, je devrais choisir celle qui s'accorde le mieux avec la convention collective dans son ensemble. Il a convenu que le libellé de la clause 14.06a) pouvait être ambigu en ce qu'on n'y traitait pas expressément de la question du temps de préparation, tout en proposant que le caractère libéral du droit qui y est accordé, à son avis, est tempéré ou circonscrit par les autres dispositions de la convention collective. Les gestionnaires disposent d'un large pouvoir discrétionnaire, à moins que ce pouvoir ne soit autrement restreint de manière explicite, et ils disposent en outre du pouvoir et du droit, en vertu de la clause 14.06a), justement en raison du caractère général de son libellé, de décider du temps de préparation pouvant être accordé dans le cadre d'un congé payé.

---

**Analyse et décision**

[25] Je vais commencer en observant que les principes d'interprétation invoqués par le représentant du fonctionnaire ne me posent pas de problèmes, et j'y souscris, de manière générale. Je dois décoder ce dont les parties ont convenu à partir des termes qu'elles ont employés. Je ne dois cependant pas, ce faisant, modifier ou altérer les termes qu'elles ont employés lorsqu'elles ont conclu la convention collective. Par ailleurs, en interprétant les termes employés dans une convention collective, il me faut leur attribuer leur sens ordinaire, leur sens courant, à moins que cela conduise à un résultat absurde ou que la convention y attribue un sens particulier. Je dois aussi interpréter les termes employés dans le contexte de l'ensemble de la convention collective en l'espèce. Il m'est par ailleurs interdit en vertu de l'article 229 de la *Loi* de modifier la convention collective.

[26] Il ne s'agit là toutefois que de certains des principes sur lesquels l'on doit se fonder pour interpréter une disposition donnée figurant dans une convention collective. À mon avis, deux autres principes sont également pertinents dans l'affaire qui nous occupe.

[27] Tout d'abord, un avantage qui comporte un coût financier pour l'employeur, doit avoir été clairement et expressément stipulé dans la convention collective; voir notamment : *Cardinal Transportation B.C. Inc. v. Canadian Union of Public Employees, Local 561* (1997), 62 L.A.C. (4<sup>e</sup>) 230, au paragr. 27; *Greater Sudbury (City) v. Ontario Nurses' Association*, [2011] O.L.A.A., n<sup>o</sup> 471 (QL), au paragr. 23; *Essex (County) v. Canadian Union of Public Employees, Local 2974.1* [2006] O.L.A.A., n<sup>o</sup> 689 (QL), au paragr. 23.

[28] Ensuite, les parties à une convention collective sont généralement réputées avoir voulu en arriver à une entente qui soit aisément applicable dans le cours ordinaire des choses. Partant, une interprétation produisant un résultat non équivoque est généralement préférée à une interprétation qui produirait un résultat équivoque ou incertain, si ce n'est pour la simple raison qu'un résultat non équivoque est davantage de nature à produire et à maintenir des « [...] rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, l'Alliance et les employé-e-s [...] », soit l'un des objectifs poursuivis par la convention collective; voir la clause 1.01. En résumé, une interprétation qui rend plus facile à appliquer une disposition de manière courante

doit en principe être préférée à une interprétation qui en rendrait l'application difficile, voire illusoire.

[29] J'aborderai maintenant le libellé de la clause 14.06a) de la convention collective que je suis appelé à interpréter, à savoir « [l]orsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e qui est [...] partie à l'arbitrage [...] ». La question que je dois trancher est donc celle à savoir si, en employant ce libellé, les parties ont voulu et convenu que l'employeur accorderait un congé payé à un fonctionnaire s'estimant lésé afin de rencontrer son représentant en vue de se préparer à l'arbitrage, ou uniquement pour la ou les journées, selon le cas, où assiste effectivement à l'audience d'arbitrage.

[30] Les parties n'ont pas défini le terme « arbitrage » dans la convention collective. Ni, d'ailleurs, le terme « grief ». Cependant, les deux parties sont expérimentées. Elles ont un long historique de relations de travail ensemble. Chacune d'entre elles conduit ses relations avec l'autre dans le cadre du régime établi en vertu de la *Loi*. Ceci étant, je suis convaincu que les deux parties comprenaient que le libellé en litige se rapportait à la procédure de règlement des griefs et au mécanisme d'arbitrage prévus dans la *Loi*, en particulier aux articles 208 et 209 de la partie 2 de la *Loi* portant sur les griefs.

[31] Cela m'amène à la question à savoir comment je dois interpréter l'emploi par les parties du terme « arbitrage ». Sous le régime de la *Loi*, un arbitrage est constitué de diverses étapes. Un grief portant sur l'interprétation d'une convention collective (comme c'est le cas ici) doit tout d'abord être approuvé par le syndicat. Il est ensuite déposé à la Commission. Il arrive souvent que l'employeur présente une objection à la compétence, à la suite de quoi une réponse doit être déposée. La possibilité d'une médiation est souvent abordée. Une médiation a parfois lieu. Les audiences d'arbitrage peuvent parfois durer plus longtemps que le temps prévu à cet effet, et il faut alors les poursuivre à une date ultérieure, souvent quelques mois sinon plusieurs mois plus tard.

[32] Ces étapes nécessitent généralement, sinon toujours, des consultations ou du temps de préparation entre le fonctionnaire s'estimant lésé et son représentant. Si les parties avaient voulu que le temps de préparation soit implicitement inclus dans le terme « arbitrage » à la clause 14.06a) de la convention collective, l'employeur pouvait et devait s'attendre alors à devoir prendre en charge un coût financier sans doute élevé, et difficile à prévoir et à contrôler. Il m'apparaît peu probable que l'employeur

aurait consenti à prendre en charge une telle obligation en l'absence d'un libellé non équivoque à cet effet.

[33] Le représentant du fonctionnaire a cherché à éviter cette difficulté en affirmant que la direction jouissait du droit et du pouvoir discrétionnaire, en vertu de la clause 14.06a) de la convention collective, de limiter le temps de préparation à un temps de préparation raisonnable. Or, la détermination d'une telle limite suscite en elle-même certaines problématiques, tant au niveau de son interprétation que de son application.

[34] Premièrement, si l'interprétation proposée par le fonctionnaire est la bonne, et que le temps de préparation est compris dans le sens à donner au terme « arbitrage » employé à la clause 14.06a) de la convention collective, rien n'y limite alors le temps de préparation à accorder à cette fin. En d'autres termes, le temps de préparation consacré à un grief entre le moment de son renvoi à l'arbitrage et la fin de l'audience pourrait donner droit à un congé payé. Proposer alors que je puisse restreindre ce qui semblerait par ailleurs constituer un droit sans restriction, en interprétant le terme « raisonnable », serait me demander d'agir en contravention de l'article 229 de la *Loi*, soit de modifier la convention collective.

[35] Deuxièmement, même s'il s'avérait possible d'introduire subrepticement la notion de « raisonnabilité » dans l'interprétation de la clause 14.06a) de la convention collective, l'interprétation résultante ne procurerait pas en pratique au gestionnaire un critère objectif lui permettant de déterminer ce qui serait raisonnable. Est-ce une heure? Cinq heures? Une journée? Bien que l'incertitude quant à l'application d'une interprétation donnée ne soit pas nécessairement fatale à l'opportunité de celle-ci, cela suscite certains doutes quant à savoir si l'interprétation envisagée correspond véritablement à ce qui avait été convenu entre les parties. Ceci est d'autant plus vrai lorsque l'autre interprétation envisagée, comme celle préconisée par l'employeur en l'espèce, serait facilement applicable dans le cours normal des activités. En effet, il est facile d'établir un congé payé en fonction du nombre de jours d'audience; inversement, il est difficile d'établir combien de temps de préparation sera nécessaire en vue d'une audience.

[36] Troisièmement, si on interprétait la clause 14.06a) de la convention collective comme incluant un certain pouvoir de la part de la direction à restreindre le temps de préparation à ce qui serait « raisonnable », cela susciterait à mon avis de la confusion

---

et davantage de rapports conflictuels entre les parties au lieu de les réduire. Le fait d'accorder à un gestionnaire le droit de décider combien de temps de préparation serait « raisonnable » pour un grief donné constituerait une invitation aux gestionnaires à s'enquérir de la stratégie qu'entend adopter le syndicat, qui il entend convoquer à témoigner, et quelles questions il entend soulever, tout cela pour aider le gestionnaire à décider ce qui est « raisonnable ». Une telle enquête de la part de la direction serait inévitablement (et non sans raison) être vue comme constituant une ingérence dans les affaires syndicales. Même si ce n'était pas le cas, la décision pourrait provoquer la présentation d'un autre grief, et alors l'employeur se retrouverait avec non pas un mais deux griefs sur les bras. Un tel résultat ne serait certes pas susceptible de favoriser le maintien de « [...] rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, l'Alliance et les employé-e-s [...] », soit l'un des objectifs poursuivis par la convention collective, tel qu'énoncé dans la clause 1.01.

[37] Quatrièmement, lorsque l'on examine la clause 14.06 de la convention collective dans le contexte de l'article 14 pris dans son ensemble, il devient alors évident que les parties étaient au courant du fait que les démarches syndicales nécessitent généralement du temps de préparation avant de les mettre à exécution. À titre d'illustration, dans le cas d'un grief présenté sous le régime de l'article 208 de la *Loi* (soit les griefs n'ayant pas encore atteint l'étape du renvoi à l'arbitrage), la clause 14.07 accorde un congé payé au fonctionnaire pour les réunions préparatoires avec son représentant, et la clause 14.08 prévoit un congé payé pour des rencontres avec l'employeur au cours des divers paliers de la procédure de règlement des griefs. Pareillement, lors des négociations contractuelles, les clauses 14.09 et 14.10 accordent un congé non payé tant pendant le temps requis pour les négociations collectives que pour le temps de préparation requis pour se préparer en vue de ces négociations.

[38] Or, la clause 14.06 de la convention collective ne prévoit pas une telle différenciation entre le temps de préparation et le temps de présence à l'audience. Le fait qu'elle ne prévoit pas cela, en particulier lorsque cela est considéré dans le contexte d'autres clauses prévoyant de telles dispositions, me suggère que les parties n'avaient pas l'intention de faire en sorte que le congé payé prévu à la clause 14.06 s'étende à des situations autres que la présence à l'audience d'arbitrage.

[39] Je suis convaincu que le congé payé prévu à la clause 14.06a) de la convention collective ne vise pas le temps consacré par un fonctionnaire s'estimant lésé avec son représentant afin de se préparer en vue d'une audience d'arbitrage.

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

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

**Ordonnance**

[41] Le grief est rejeté.

Le 22 mai 2013.

Traduction de la CRTFP

**Augustus Richardson,  
arbitre de grief**