

Date: 20130725

Dossiers: 569-09-56 à 59

Référence: 2013 CRTFP 88



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

Devant un arbitre de grief

---

ENTRE

**INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

agent négociateur

et

**CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA**

employeur

Répertorié

*Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil national de  
recherches du Canada*

Affaire concernant des griefs de principe renvoyés à l'arbitrage

**MOTIFS DE DÉCISION**

**Devant :** Steven B. Katkin, arbitre de grief

**Pour l'agent négociateur :** Pierre Ouellet, Institut professionnel de la fonction  
publique du Canada

**Pour l'employeur :** Martin Desmeules, avocat

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),  
les 13 et 14 septembre 2012.  
(Traduction de la CRTFP)

**I. Griefs de principe renvoyés à l'arbitrage**

[1] Le 13 août 2009, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC ou le « syndicat ») a déposé des griefs de principe au nom de chacune des quatre unités de négociations contre le Conseil national de recherches du Canada (CNRC ou l'« employeur ») en vertu de l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « Loi ») pour contester l'interprétation de l'employeur des dispositions sur les congés annuels des conventions collectives applicables. Tous les griefs ont été renvoyés à l'arbitrage le 18 novembre 2009. Les unités de négociation, la date d'expiration de leur convention collective respective et les dossiers de grief correspondants de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) sont les suivants : groupe Bibliothéconomie, le 30 juin 2011 (dossier de la CRTFP 569-09-56); groupe Agents de recherches et Agents du Conseil de recherches (AR/ACR), le 19 juillet 2011 (dossier de la CRTFP 569-09-57); groupe Traduction, le 20 juin 2011 (dossier de la CRTFP 569-09-58); groupe Services d'information, le 20 juin 2011 (dossier de la CRTFP 569-09-59).

[2] Le libellé de chaque grief est le même, soit :

[Traduction]

[...]

[...] *nous contestons l'interprétation de l'employeur selon laquelle le droit au congé annuel unique est assujéti à la limite de 262,5 heures de congé annuel, et doit être utilisé par les membres l'année même où ils y deviennent admissibles et ne peut pas être reporté à une année ultérieure.*

[...]

[3] À titre de redressement, l'IPFPC demande, entre autres, une déclaration selon laquelle le droit au congé annuel unique n'est pas assujéti à la limite de report des congés et que les employés soient autorisés de reporter ce droit de congé à plus tard s'ils le désirent.

[4] Au dernier palier, l'employeur a rejeté les griefs avec la réponse suivante :

[Traduction]

[...]

*Le libellé des conventions collectives respectives relativement au droit au congé annuel unique (37,5 heures) est clair, tout comme les dispositions sur le report et la réduction des congés annuels. Plus précisément, le droit unique (37,5 heures) est désigné « congé annuel ». Les conventions collectives pertinentes comportent aussi des dispositions sur une limite d'acquisition des « congés annuels » et sur le report des « congés annuels » à un exercice financier ultérieur. Ces dispositions ne distinguent pas le droit unique (37,5 heures) des congés annuels acquis en vertu des autres dispositions de la convention collective. Ces dispositions sont interdépendantes et doivent être considérées dans leur ensemble lors de l'administration et de la gestion des congés annuels totaux pour les unités de négociation concernées. Par conséquent, le droit unique (37,5 heures) doit être assujéti à la limite d'accumulation de congés annuels.*

*Par ailleurs, à des fins de clarification, la position/interprétation du CNRC est que le droit au congé annuel unique (37,5 heures) ne doit pas forcément être utilisé l'année même de son obtention et peut être reporté à une année ultérieure. Cela dit, il est quand même assujéti à la limite de 262,5 heures des congés annuels.*

[...]

[5] Les dispositions sur le report des congés annuels sont incluses dans le corps de la convention collective de trois des quatre unités de négociation. Cependant, dans le cas du groupe AR/ACR, ces dispositions se trouvent dans un protocole d'entente (PE), à l'annexe B de la convention collective. Le libellé est le même dans toutes les conventions collectives. Puisque, comme le révèlent les éléments de preuve, la question à régler concerne principalement le groupe AR/ACR, c'est le libellé de cette convention collective et du PE qui sera cité dans cette décision, et la convention sera nommée « la convention collective ». Les dispositions pertinentes de la convention collective sont les suivantes :

[...]

#### **ARTICLE 18 - CONGÉS ANNUELS**

[...]

##### **18.02 Acquisition de congés annuels**

*L'employé bénéficie pour chaque année financière, d'un congé annuel de vacances payé pour chaque mois civil pendant lequel il a reçu au moins soixante-quinze (75) heures de paie de la manière suivante:*

a) douze virgule cinq (12,5) heures par mois jusqu'au mois de son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;

b) treize virgule soixante-quinze (13,75) heures par mois à partir du mois de son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;

c) quatorze virgule trois cent soixante-quinze (14,375) heures par mois à partir du mois de son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;

d) quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures par mois à partir du mois de son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de service;

e) seize virgule huit cent soixante-quinze (16,875) heures par mois à partir du mois de son vingt-septième (27<sup>e</sup>) anniversaire de service.

f) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures par mois à partir du mois de son vingt-huitième (28<sup>e</sup>) anniversaire de service.

[...]

#### **18.07 Établissement du calendrier des congés annuels**

a) Les deux parties conviennent que les habitudes actuelles d'accorder des congés annuels continueront d'être appliquées pour la durée de cette convention. Les parties conviennent que conformément à la pratique actuelle, les entretiens visant à planifier et à accorder le congé annuel devraient avoir lieu au cours d'interactions entre les employés et les superviseurs dans le contexte d'exécution des fonctions.

b) L'employé doit normalement prendre ses congés annuels au cours de l'exercice financier durant lequel ils sont acquis.

c) voir annexe B

[...]

#### **18.11 Dispositions relatives au report des congés**

Voir annexe B

#### **18.12 Liquidation de congés annuels**

À la demande de l'employé et à la discrétion du Conseil, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés au-delà de cent douze virgule cinq (12,5) heures peuvent être liquidés au moyen d'un chèque au mois de mars au taux journalier de l'employé en vigueur le dernier jour de l'année fiscale.

[...]

### **18.17 Droit au congé annuel unique**

*L'employé a le droit de prendre une fois au cours de sa carrière trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1<sup>er</sup>) jour du mois suivant le deuxième (2<sup>e</sup>) anniversaire de son entrée dans la fonction publique.*

#### **18.17.1 Dispositions transitoires**

*À compter du 31 mai 2009, les employés qui comptent plus de deux (2) années de service au sens du paragraphe 18.01 ont le droit de prendre une fois au cours de leur carrière un congé annuel payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures.*

[...]

[6] Le libellé du PE se lit comme suit :

## **ANNEXE B**

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
CONCERNANT LA CONVENTION COLLECTIVE  
COUVRANT LES EMPLOYÉS DU GROUPE  
AGENTS DE RECHERCHES ET  
AGENTS DU CONSEIL DE RECHERCHES (AR/ACR) ENTRE  
LE CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES CANADA ET  
L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION  
PUBLIQUE DU CANADA**

**OBJET : CONGÉ [sic] ANNUELS**

### **Préambule**

*Dans un effort de réduire les crédits de congé annuel accumulés, les parties s'entendent pour que les articles suivants soient mis en application à titre d'essai.*

### **Application**

*1. À compter du (date de signature) et jusqu'au 19 juillet 2011, les articles suivants feront parti [sic] de cette convention collective :*

#### **18.07 Établissement du calendrier des congés annuels**

*c) Nonobstant (a), si un employé n'a pas fait connaître ses préférences avant le 1<sup>er</sup> octobre au Conseil ou si le Conseil n'a pu fixer une période correspondant aux demandes de*

*l'employé, le Conseil a le droit, sous réserve des nécessités du service, d'attribuer les périodes de congé.*

### **18.11 Dispositions relatives au report des congés**

*a) Les employés sont autorisés à reporter à l'exercice financier suivant les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés, jusqu'à un maximum de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures. La limite de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures ne peut être excédée que si le Conseil annule des périodes de congé annuel préalablement déterminées et qu'il reporte le surplus pour être utilisé à une date ultérieure ou lorsque l'employé n'a pas été en mesure de déterminer un congé annuel suite à la demande de la gestion. Les crédits de congé annuel au-delà de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures acquis mais non utilisés seront payés à la fin de l'année financière au taux quotidien de son poste d'attache.*

*b) Nonobstant le paragraphe a), si au (date de signature) ou à la date où l'employé est assujéti à la présente convention après le (date de signature), l'employé a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel non utilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisées ou payées au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2010 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération de son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.*

*2. Ce protocole d'entente prend fin le 19 juillet 2011.*

*Signé à Ottawa ce 11<sup>ième</sup> jour de mai 2009.*

[...]

## **II. Résumé de la preuve**

[7] Trois témoins ont témoigné dans cette affaire : Bob Luce et Suzelle Brosseau pour le syndicat, et Benoît Chartrand pour l'employeur. Il est reconnu que MM. Luce et Chartrand ont participé à la négociation des clauses en litige au nom du syndicat et de l'employeur respectivement, que tous deux étaient des négociateurs expérimentés, que les négociations ont été menées en anglais, et que leurs notes sur les négociations étaient en anglais (pièces S-1, onglet 7, et E-1, onglets 1 et 2). L'offre finale de l'employeur concernant les dispositions sur le congé annuel était en anglais et a été entérinée par MM. Luce et Chartrand le 26 novembre 2008 pour les groupes

---

Bibliothéconomie, Traduction et Services d'information, et le 27 novembre 2008 pour le groupe AR/ACR (pièce E-1, onglets 3A, B et C).

[8] Il n'est pas contesté que le droit au congé annuel payé unique de 37,5 heures est une conversion des cinq jours de congé payé pour mariage qui portait le nom de « congé de mariage » dans les conventions collectives précédentes des groupes en question.

#### **A. Pour le syndicat**

[9] M. Luce a dit qu'il a travaillé comme représentant de l'IPFPC pendant 18 ans, dont 17 ans à titre de négociateur et 15 de celles-ci auprès de groupes du CNRC. Il a pris sa retraite en 2006, puis s'est fait demander de collaborer aux négociations de 2008. Il a affirmé qu'il a participé aux négociations du 26 au 28 novembre 2008 et a été informé des questions en litige, probablement par Mme Brosseau.

[10] M. Luce a témoigné que l'employeur essayait de mettre en place une gestion plus formelle des congés annuels et que les employés du groupe AR/ACR nourrissaient des inquiétudes quant à l'exécution de ce changement. Selon M. Luce, en 2008, cette question importait davantage aux employés que celle des rajustements salariaux. Les trois autres groupes s'intéressaient davantage aux rajustements salariaux.

[11] M. Luce a témoigné qu'il ne se souvenait d'aucune discussion à la table des négociations pour déterminer si le droit au congé annuel unique était inclus dans la limite de 262,5 heures (35 jours). Il ne se souvenait également d'aucune discussion à ce sujet entre les négociateurs de l'IPFPC ou avec des membres de l'IPFPC. Il a aussi souligné que ni la proposition de l'employeur, ni l'offre révisée du syndicat n'indiquaient que le droit au congé annuel unique était inclus dans la limite de 262,5 heures. M. Luce a avancé que la limite de 262,5 heures ne s'appliquait qu'aux congés acquis par un employé.

[12] En contre-interrogatoire, M. Luce a dit que la clause 18.02 de la convention collective (pièce S-1, onglet 2), intitulée « Acquisition des congés annuels », s'appliquait aux congés acquis, alors que la clause 18.17, malgré sa référence au droit au « congé annuel payé » unique, différait de la clause 18.02 parce qu'elle ne traitait pas de congés acquis. Il voyait la clause 18.17 comme étant une disposition unique.

[13] M. Luce a reconnu que la clause 18.17 de la convention collective ne faisait pas mention d'une exclusion à la limite de 262,5 heures; la clause 18.11 de l'annexe B de la convention collective non plus. Il a aussi reconnu que l'employeur n'avait jamais donné au syndicat l'assurance que le droit au congé annuel unique serait, ou non, inclus dans la limite des congés.

[14] M. Luce a dit que les congés payés étaient un point crucial lors des négociations et que le syndicat avait eu à croire l'employeur sur parole quant à l'ampleur du passif lié aux indemnités de vacances pour le groupe AR/ACR.

[15] En réinterrogatoire, M. Luce a soutenu qu'il percevait le droit au congé annuel unique comme étant distinct de ce que l'on appelle congé annuel, puisqu'il est accordé par l'employeur inconditionnellement. Pour profiter du congé annuel unique, l'employé n'était aucunement tenu de se marier ou de déclarer une circonstance exceptionnelle, telle qu'un incendie.

[16] Mme Brosseau a dit qu'elle travaille comme représentante de l'IPFPC depuis 26 ans, dont 11 à titre de négociatrice dans divers secteurs. Lors de la ronde de négociations de 2008, elle s'est occupée du groupe AR/ACR et a préparé avec des membres de ce groupe les propositions du syndicat.

[17] En parlant de la structure organisationnelle de l'IPFPC décrite dans le *Guide des membres* de celle-ci (pièce S-2), Mme Brosseau a souligné que chaque groupe de l'IPFPC était autonome et gérait ses propres affaires. Par exemple, un groupe pourrait négocier une clause de convention collective contraire à celle négociée par un autre groupe de l'IPFPC. Le *Guide des membres*, page 10, indique ce qui suit :

#### *GROUPES*

*Chaque membre appartient à un groupe, lequel représente tous les membres d'une même unité de négociation. Chaque groupe est régi par ses propres statuts qui sont conformes à ceux de l'Institut. Ce sont les membres du groupe qui voient à l'élection de leur exécutif.*

*L'une des principales fonctions de l'exécutif de groupe est de déterminer les objectifs de négociation. Il prépare et approuve les revendications collectives, choisit l'équipe de négociation, détermine le mandat de celle-ci et approuve ou rejette les ententes de principe en vue d'une ratification. Un négociateur de l'Institut assure un soutien à l'exécutif de groupe et coordonne les négociations avec l'employeur.*

[...]

[18] Mme Brosseau a témoigné que les parties avaient négocié dans un délai très serré en raison de l'imminence de la *Loi sur le contrôle des dépenses*, L.C. 2009, ch. 2, art. 393. D'après ce qu'elle comprenait, les parties devaient s'entendre avant minuit le 26 novembre 2008, sans quoi la loi gouvernerait les modalités et conditions d'emploi, sans augmentation salariale pour les employés. Mme Brosseau a dit qu'elle a demandé à M. Chartrand si cette loi s'appliquerait au CNRC en tant qu'employeur distinct, ce que M. Chartrand a alors tenté de vérifier. Elle a dit que les négociations pour le groupe AR/ACR ont débuté plus tard que celles pour les trois autres unités de négociation du CNRC.

[19] Mme Brosseau a dit que le syndicat a soumis la proposition de convertir le congé de mariage en un droit unique de 37,5 heures. Selon elle, la question de savoir si ce droit unique était compris dans la limite de 262,5 heures des congés annuels n'a pas été discutée durant les négociations, mais la position du syndicat était que ce droit ne pouvait pas être assujéti à la limite, car il n'était donné qu'une seule fois. Mme Brosseau a dit que l'employeur avait un code pour le congé annuel et un autre code pour le droit de congé unique.

[20] En contre-interrogatoire, Mme Brosseau a indiqué que, lors de la période en question, le nombre approximatif d'employés dans chaque unité de négociation se chiffrait à : AR/ACR - 1500; Traduction - 2 à 4; Services d'information - 40 à 50; Bibliothéconomie - 70.

[21] Mme Brosseau a cité la version française de la clause 18.17 de la convention collective, qui stipule :

***18.17 Droit au congé annuel unique***

*L'employé a le droit de prendre une fois au cours de sa carrière trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1<sup>er</sup>) jour du mois suivant le deuxième (2<sup>e</sup>) anniversaire de son entrée dans la fonction publique.*

[22] Mme Brosseau a soutenu que l'expression « une fois au cours de sa carrière » indiquait que le droit unique de 37,5 heures n'était pas touché par les dispositions relatives au report des congés, car il n'était accordé qu'une fois dans la carrière d'un employé. Selon Mme Brosseau, le congé annuel doit être acquis, ce qui n'est pas le cas du droit au congé unique.

[23] Mme Brosseau a affirmé que le congé pour mariage avait été une clause séparée dans les conventions collectives antérieures et n'était alors pas inclus dans les dispositions sur les congés annuels.

[24] On a attiré l'attention de Mme Brosseau sur un courriel du 17 décembre 2009 adressé à M. Chartrand, dont l'objet est : [traduction] « droit au congé annuel unique » (pièce S-1, onglet 12). Voici un extrait du courriel en question :

[Traduction]

*Votre proposition d'inclure dans la convention collective le PE sur la limite de report des congés, en échange de l'ajout d'un libellé excluant le droit au congé annuel unique de la limite de report de congé, a été rejetée. Le PE a été négocié à titre de projet pilote et doit demeurer tel quel pour permettre aux parties de surveiller son application.*

[...]

*Comme on l'a déjà mentionné maintes fois, nous estimons que, considérant la dernière ronde de négociations, le droit au congé annuel unique est exclu de la limite de report de congé.*

[...]

[25] Mme Brosseau a dit que l'employeur voulait que le libellé du projet pilote devienne partie intégrante de la convention collective plutôt que d'en rester une annexe.

[26] On a ensuite attiré l'attention de Mme Brosseau sur une proposition syndicale du 27 octobre 2011 relativement au droit au congé annuel unique pour l'unité de négociation AR/ACR (pièce E-1, onglet 9), libellée comme suit, avec les changements proposés mis en gras :

[Traduction]

#### ***18.17 Droit au congé annuel unique***

*L'employé a le droit de prendre une fois au cours de sa carrière trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1<sup>er</sup>) jour du mois suivant le deuxième (2<sup>e</sup>) anniversaire de son entrée dans la fonction publique. **Les crédits de congé prévus ci-dessus dans le paragraphe 18.17 sont exclus de l'application de la***

***clause 18.11 (annexe B) relativement au report des congés.***

[27] Le syndicat a fait une proposition similaire le 7 décembre 2011 pour les unités de négociation Traduction et Services d'information (pièce E-1, onglet 10). Mme Brosseau a reconnu qu'il était possible qu'elle ait préparé le libellé de la clause 18.17, ajoutant qu'elle l'aurait fait sans qu'il soit porté atteinte aux présents griefs.

[28] En réinterrogatoire, Mme Brosseau a précisé que, dans la clause 18.17 de la convention collective, l'expression « une fois au cours de sa carrière » ne signifiait pas *once in the following fiscal year*.

**B. Pour l'employeur**

[29] M. Chartrand était le négociateur principal de l'employeur en 2008 et avait mené, auparavant dans sa carrière, des négociations avec plusieurs syndicats.

[30] Selon M. Chartrand, l'employeur n'en savait pas plus que le syndicat sur les conséquences potentielles de la *Loi sur le contrôle des dépenses*. Il a affirmé que le Conseil du Trésor avait demandé à son équipe et lui de se rendre au stade de l'offre finale. Il a dit que la ronde de négociation avec le groupe AR/ACR était la dernière avant que l'offre finale ne soit faite. Deux ou trois autres rondes avaient été tenues avec les trois autres unités de négociation en juillet, août et septembre.

[31] M. Chartrand a affirmé que le « passif » lié aux congés que l'employeur devait assumer pour les employés du groupe AR/ACR s'élevait à 24 millions de dollars et que ces employés représentaient 63% du passif total. Il a dit qu'au moins 10 employés AR/ACR avaient des indemnités de congés impayées d'une valeur de plus de 100 000 \$, dont deux de plus de 200 000 \$. Le fait de fixer une limite aux congés annuels était donc important pour l'employeur.

[32] Selon M. Chartrand, l'employeur savait que le syndicat proposerait la conversion du congé de mariage en droit unique. Lorsqu'on lui a demandé si les parties ont discuté du droit unique et du report des congés annuels, M. Chartrand a répondu qu'elles n'avaient pas eu le temps d'explorer ces questions en profondeur.

[33] M. Chartrand a dit que la réduction de 75 heures par année des congés a été instaurée parce que le tiers des membres de l'unité de négociation AR/ACR avaient des crédits de congé annuel excédant la limite des 262,5 heures. D'après son expérience, si les parties avaient voulu exclure le droit unique des dispositions sur le report des congés, elles l'auraient stipulé dans la convention collective. Il a envoyé un courriel à ce sujet à Mme Brosseau le 31 juillet 2009 (pièce E-1, onglet 5). Ce courriel disait :

[Traduction]

[...]

*1. Nous maintenons notre position relativement au droit unique. Il est bel et bien inclus dans la limite, puisque le libellé ne l'exclut pas spécifiquement et qu'il s'agit essentiellement d'une autre forme de congé annuel.*

[...]

[34] De l'avis de M. Chartrand, si le droit unique n'était pas un congé annuel, il n'y aurait nul besoin d'une clause l'excluant de la limite de congés annuels.

[35] M. Chartrand a donné en exemple plusieurs conventions collectives négociées par l'IPFPC et le Conseil du Trésor dans lesquelles le droit unique était expressément exclu des dispositions relatives au report des congés. Les unités de négociation de l'IPFPC en question et la date d'expiration de leur convention collective respective sont les suivantes (pièce E-1, onglet 12) : Vérification, commerce et achat - le 21 juin 2011; Génie, architecture et arpentage - le 30 septembre 2014; Recherche - le 30 septembre 2010; Sciences appliquées et examen des brevets - le 30 septembre 2011.

[36] M. Chartrand a également cité dans la même pièce les deux conventions collectives suivantes entre les mêmes parties, dans lesquelles la clause d'exclusion a été omise : Systèmes d'ordinateurs - date d'expiration le 21 décembre 2010; Services de santé - date d'expiration le 30 septembre 2011. Il a fait mention d'un bulletin d'information publié par l'IPFPC le 10 janvier 2008 relativement à la convention collective précédente du groupe Systèmes d'ordinateurs (pièce E-1, onglet 13) sous le titre « CS - Droit à un congé d'une semaine ». Le bulletin dit en partie ceci :

*En 2006, la convention collective du groupe CS présentait le droit une seule fois à un crédit congé annuel de 37,5 heures;*

à cette fin, référez-vous au paragraphe 15.19 de la convention collective du Groupe.

*L'intention des parties était la suivante : s'assurer que les employés aient la chance d'utiliser les crédits de congé ci-dessus avant le 1<sup>er</sup> avril 2008; l'employé qui n'a toujours pas utilisé, à la date limite, les crédits de congé auxquels il n'a droit qu'une seule fois, et qui a accumulé plus de 262,5 heures (35 jours) de congé annuel, verra son congé annuel d'une semaine unique intégré à même les dispositions du paiement en argent des congés annuels, tel que prévues au paragraphe 15.07 de la convention collective.*

[...]

[37] M. Chartrand a également cité un bulletin d'information du 14 janvier 2008, publié par le Conseil du Trésor concernant la convention collective du groupe Systèmes d'ordinateurs (pièce E-1, onglet 14) sous le titre « Groupe Systèmes d'ordinateurs (CS) - Report et/ou épuisement du crédit de congé annuel unique ». Le bulletin indique :

*Ce bulletin a pour objectif d'informer les ministères du processus visant le report et/ou à l'épuisement des crédits de congé annuel excédentaires pour les employés du groupe CS, qui ont droit au crédit de congé annuel unique.*

*La clause 15.19 de l'actuelle convention collective des CS (date d'expiration : 21 décembre 2007) permet à certains employés du groupe CS d'avoir droit à un congé annuel unique de 37,5 heures. La disposition visant le report de 262,5 heures de congé annuel ne s'applique pas à ce droit pour l'année où l'employé a droit au congé annuel unique. Le 31 mars de l'année de congé annuel suivante, le solde des crédits qui restent dans la banque de congés unique seront additionnés aux crédits subsistants dans la banque de congés annuels, seulement aux fins du calcul du report maximal. Le total de ces deux soldes ne doit pas dépasser 262,5 heures. Tout excédent résultant de l'addition du contenu de ces deux types de banques de congés doit être payé en argent, ce qui réduit le solde de congés annuels, mais ne modifie en rien le solde du congé unique.*

[...]

[38] En contre-interrogatoire, M. Chartrand a confirmé que l'employeur avait offert d'ajouter la clause d'exclusion dans la convention collective du groupe AR/ACR à condition que le syndicat accepte d'incorporer le droit au congé unique au corps de cette convention collective.

[39] M. Chartrand a indiqué qu'à la suite d'une décision arbitrale, l'employeur avait l'intention d'inclure le droit au congé unique dans la limite de 262,5 heures. Selon lui, cette décision était claire à ses yeux et à ceux de l'équipe de négociation, et à sa connaissance, le syndicat connaissait la position de l'employeur. Tout en reconnaissant que l'employeur n'avait pas clairement communiqué son intention au syndicat lors des négociations, M. Chartrand ne croyait avoir aucune obligation de donner au syndicat des clarifications. Cependant, si le syndicat avait interrogé l'employeur, celui-ci aurait répondu que le droit de congé unique était inclus dans la limite, car il fallait contrôler la quantité de reports de congés. M. Chartrand a confirmé le témoignage de M. Luce selon lequel la question de savoir si le droit au congé unique était inclus dans la limite n'a pas été l'objet de discussions.

### **III. Résumé de l'argumentation**

#### **A. Pour le syndicat**

[40] Le syndicat a soutenu qu'il n'a jamais cru que le droit de congé unique était inclus dans la limite de congés, parce que ce droit avait remplacé la disposition sur le congé de mariage, laquelle avait été une clause séparée dans les conventions collectives précédentes des unités de négociation concernées. La question n'a pas été discutée avec les dirigeants et membres du syndicat ou avec l'employeur lors des négociations.

[41] Selon le syndicat, il y a deux considérations dont il faut tenir compte lors de l'étude de cette question. D'abord, la pression exercée par une loi imminente qui menaçait d'éliminer tout rajustement salarial, de même que les délais serrés, limitaient grandement le temps disponible pour examiner les questions en profondeur durant les négociations. Deuxièmement, il faut considérer l'emplacement des clauses pertinentes dans la convention collective du groupe AR/ACR. La clause 18.02 traite de l'« acquisition de congés annuels », alors que la clause 18.17 traite du « droit au congé annuel unique », qui a remplacé le congé de mariage. Les dispositions sur la limite et la réduction des congés sont dans l'annexe B.

[42] Le syndicat a soutenu qu'il n'avait pas eu l'intention d'assujettir le droit au congé unique aux dispositions sur les congés annuels, alors que l'employeur affirme qu'il avait l'intention d'inclure ce droit dans la limite de congés. Les parties avaient donc des intentions différentes et n'avaient pas communiqué à ce sujet. Le syndicat a noté que deux négociateurs expérimentés n'avaient pas cru bon d'ajouter une clause

excluant le droit au congé annuel unique des dispositions sur la limite et le report des congés annuels de la convention collective. Leurs points de vue divergeaient en ce qui concerne ce congé. Le syndicat a fait référence au témoignage de M. Chartrand, selon lequel il était évident pour l'employeur que le droit au congé unique était assujéti à la limite, mais que le syndicat n'avait jamais eu l'intention de l'y inclure.

[43] Selon les arguments du syndicat, celui-ci n'avait aucun intérêt à accepter l'assujéttissement du congé annuel unique à la limite et à la réduction, car cela aurait pénalisé ses membres. Le syndicat a soulevé la question suivante : si l'employeur avait un passif aussi important en indemnités de congés annuels envers le groupe AR/ACR, pourquoi a-t-il offert d'ajouter une clause d'exclusion en échange de l'incorporation des dispositions concernées au corps de la convention collective?

[44] Le syndicat a soutenu que la version française de la clause 18.17 de la convention collective, qui comprend l'expression « une fois au cours de sa carrière », signifiait qu'un employé serait pénalisé si le droit au congé unique était inclus dans la limite des congés. Selon le syndicat, le droit au congé unique n'était pas assujéti à la limite; comme ce droit n'était accordé à l'employé qu'une seule fois dans sa carrière, il devrait être exclu des dispositions relatives aux congés annuels, lesquels doivent être acquis.

[45] Le syndicat a mentionné l'une des sources citées par l'employeur, Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 4<sup>e</sup> édition, au paragraphe 4:2100, qui indique que, lors d'un choix entre deux interprétations textuelles possibles, l'une des questions devant guider les arbitres est de savoir si l'une de ces interprétations donnerait lieu à des anomalies. Le syndicat a avancé qu'une anomalie existe dans la présente affaire, car l'interprétation que fait l'employeur du droit au congé unique va à l'encontre de la disposition sur la réduction de 75 heures des congés stipulée par la convention collective.

[46] Le syndicat a cité les cas suivants à l'appui de ses arguments : *Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2011 CRTFP 120; *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Centre de la sécurité des télécommunications*, 2009 CRTFP 121; *Bozek et al. c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2002 CRTFP 60.

**B. Pour l'employeur**

[47] L'employeur a mis l'accent sur le fait que le droit au congé annuel unique remplaçait le congé de mariage de 37,5 heures, qui avait été une clause séparée dans les conventions collectives précédentes du groupe AR/ACR. Pour être admissible au congé de mariage, l'employé devait se marier. Le congé de mariage ne pouvait pas être mis en réserve, et comme Mme Brosseau en a témoigné, ne pouvait pas non plus être encaissé. Selon l'employeur, le droit au congé annuel unique était un autre type de congé.

[48] L'employeur a mis l'accent sur le fait que le droit au congé annuel unique se trouve à l'article 18 de la convention collective du groupe AR/ACR, intitulé « Congés annuels ». L'employeur s'est rapporté à l'article 20, « Autres congés payés ou non payés », et a indiqué que le droit au congé annuel unique aurait pu être mis dans cette section, mais ne l'a pas été.

[49] L'employeur a dit que, si la question d'exclure le droit au congé annuel unique de la limite de congés était si importante aux yeux du syndicat, le syndicat aurait dû la soulever lors des négociations. L'employeur a allégué que le syndicat était au courant de la clause d'exclusion, ayant négocié une telle clause avec le Conseil du Trésor pour les unités de négociation mentionnées par M. Chartrand et indiquées dans la pièce E-1, onglet 12. En l'absence d'une clause d'exclusion, a dit l'employeur, le droit au congé annuel unique est traité comme un congé annuel.

[50] L'employeur a affirmé que, bien que la clause 18.02 de la convention collective porte sur l'acquisition de congés annuels, laquelle est liée à l'ancienneté, la clause 18.17 stipule qu'un employé n'a droit au congé annuel unique qu'après deux années de service.

[51] En ce qui concerne l'argument du syndicat relatif à la version française des dispositions, l'employeur a répondu que l'on ne peut pas ignorer le fait que les négociations ont été menées en anglais. Selon lui, l'expression « une fois au cours de sa carrière » dans la clause 18.17 de la convention collective ne signifie pas que le droit au congé annuel unique n'est pas un congé annuel.

[52] L'employeur a cité la clause 18.07b) de la convention collective, selon laquelle « l'employé doit normalement prendre ses congés annuels au cours de l'exercice

financier durant lequel ils sont acquis ». Il a allégué qu'il n'y avait aucune incohérence interne dans les dispositions sur les congés annuels et que l'objectif était de s'assurer que les employés n'avaient jamais plus de sept semaines de congé en réserve.

[53] L'employeur a cité la source suivante à l'appui de ses arguments : *Canadian Labour Arbitration*, paragraphes 4:2000, 4:2100, 4:2110, 4:2120, 4:2130, 4:2150, 4:2200, 4:2220, 4:2240, 4:2250 et 4:2300. L'employeur a également cité deux décisions arbitrales : *Association des employés du Conseil de recherches c. Conseil national de recherches du Canada*, dossier de la CRTFP 585-9-6 (20070514), et *Association des employés du Conseil de recherches c. Conseil national de recherches du Canada*, dossier de la CRTFP 585-9-7 (20070514).

[54] L'employeur a soutenu que l'interprétation que fait le syndicat du droit au congé annuel unique créerait une anomalie dans la signification des dispositions de congé annuel dans la convention collective par opposition aux dispositions de l'annexe B.

[55] L'employeur a cité l'extrait suivant du paragraphe 4:2120 de *Canadian Labour Arbitration* : [traduction] « [...] lorsque le même mot est employé deux fois, il est présumé avoir la même signification ». L'employeur a argué que le terme « congé annuel », employé tant dans l'article 18 que dans la clause de droit au congé unique, signifiait que le droit au congé annuel unique était traité comme un congé annuel.

[56] L'employeur a affirmé que l'on ne devrait s'appuyer sur des preuves extrinsèques que lorsque les dispositions de la convention collective sont ambiguës. Or, selon lui, la convention collective est claire dans l'affaire actuelle. Subsidiairement, il allègue que le syndicat était au courant de la clause d'exclusion, comme l'indiquent les deux décisions arbitrales qu'il a citées.

[57] En ce qui concerne l'historique des négociations, l'employeur a cité l'élément de preuve de M. Chartrand selon lequel les parties négociaient depuis juillet 2008 et que, si la question du congé annuel était particulièrement importante pour le groupe AR/ACR, le syndicat aurait dû consulter les membres à ce sujet. L'employeur a soutenu que les deux négociateurs étaient expérimentés et que M. Luce n'avait reçu aucune assurance de l'employeur quant à une clause d'exclusion. Dans son argumentation, l'employeur a affirmé que son interprétation du droit au congé annuel unique

concordait avec d'autres conventions collectives. L'employeur a cité les éléments de preuve selon lesquels le syndicat cherchait toujours à négocier une clause d'exclusion.

### **C. Réponse du syndicat**

[58] Le syndicat a soutenu qu'en raison de la disposition réduisant les crédits de congés qui peuvent être épuisés à 75 heures par année, le droit au congé annuel unique prévu par la clause 18.17 de la convention collective forçait les employés à prendre une semaine de congé de plus qu'ils ne le désiraient, ce qui contrevient à la convention collective. Selon cet argument, les employés ayant plus de 262,5 heures de congé en réserve doivent, selon la clause 18.11b) de la convention collective, prendre ou encaisser au moins 75 heures de congé par année jusqu'à ce que tous leurs crédits de congé au-delà de 262,5 heures aient été épuisés. Comme les employés dans une telle situation doivent également faire usage de leur droit au congé annuel unique de 37,5 heures, ils seront obligés d'épuiser 112,5 heures de congé dans la même année, ce qui va à l'encontre de la convention collective, qui limite la réduction réglementaire à 75 heures.

[59] Le syndicat a fait remarquer que, parmi les 10 conventions collectives négociées par l'employeur, seulement 4 avaient été conclues avec l'IPFPC. Le syndicat a souligné que l'IPFPC était constitué de 41 groupes, chacun ayant ses propres réalités, et a cité le témoignage de Mme Brosseau en la matière.

### **IV. Motifs**

[60] Avec ces griefs, le syndicat veut faire déclarer qu'un droit au congé annuel unique de 37,5 heures, négocié et approuvé par les parties lors d'un processus de négociation collective, n'est pas assujéti aux dispositions sur la limite et le report des congés apparaissant dans les conventions collectives concernées, malgré l'absence d'une clause prescrivant expressément une telle exclusion. Dans cette affaire, l'article 229 de la *Loi* m'interdit de modifier les conventions collectives :

*229. La décision de l'arbitre de grief ne peut avoir pour effet d'exiger la modification d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.*

[61] Les principaux arguments des deux parties reposent sur le libellé de la convention collective. Cependant, à titre de contexte pour le différend actuel, les deux parties ont produit des éléments de preuve sur les circonstances des négociations

collectives ayant mené à l'ajout des clauses en question, de même que sur l'historique des négociations. Il est bien établi que les preuves extrinsèques sont pertinentes et admissibles lorsque le libellé contesté est manifestement ou subtilement ambigu. Comme les parties se sont appuyées sur le libellé existant, c'est du libellé de la convention collective que je traiterai en premier.

[62] Il convient de commencer par établir certains principes d'interprétation, résumés par l'arbitre de différends dans *DHL Express (Canada) Ltd. v. Canadian Auto Workers, Locals 4215, 144 et 4278* (2004), 124 L.A.C. (4<sup>e</sup>) 271, une décision mentionnée au paragraphe 33 de la décision *Alliance de la Fonction publique du Canada*, citée par le syndicat. Aux pages 295 et 296, l'arbitre de différends a dit ce qui suit :

[Traduction]

*[...] Le point de référence principal d'un arbitre de différends doit être le libellé de la Convention [...] car c'est surtout par le mot écrit qu'il faut tenter d'évaluer l'intention commune des parties. Le libellé doit être interprété selon son sens propre et ordinaire, à moins que cette approche n'entraîne une absurdité ou une incompatibilité, auquel cas les arbitres interpréteront le libellé de manière à éviter de tels résultats. Cependant, il faut garder à l'esprit que ces principes d'interprétation doivent être appliqués dans le contexte de la Convention écrite elle-même. Il est également bien reconnu qu'en contrepartie, les anomalies ou les résultats imprévus ne justifient pas à eux seuls la modification du sens ordinaire des termes. Ce n'est pas non plus le cas si une interprétation de la Convention pouvait occasionner un préjudice (perçu) à une partie.*

[...]

*Il est largement accepté que « le caractère défendable de [différentes] constructions », en lui-même, ne crée pas d'ambiguïté, ce qui permet de soumettre des preuves extrinsèques (dans *Re Canadian National Railway Co. and Canadian Telecommunications Union* (1975), 8 L.A.C. (2<sup>e</sup>) 256 (H.D. Brown), à la p. 259). Lors de l'évaluation de l'intention commune des parties, des tests objectifs doivent être employés, et « non ce que les parties, post contractu, pourraient déclarer comme ayant été leur intention, même en toute honnêteté et sincérité » (*Re Puretex Knitting Co. and C.T.C.U., Loc. 560* (1975), 8 L.A.C. (2<sup>e</sup>) 371(Dunn), à la p. 373).*

*Ces derniers principes sont renforcés par l'article 4.05 de la Convention, qui m'interdit de « changer, modifier ou altérer toute disposition de cette Convention ».*

*Il est également reconnu que les dispositions de la Convention doivent être considérées dans leur ensemble et que les termes et les dispositions doivent être interprétés en fonction de leur contexte [...]*

[63] Comme il a été mentionné plus tôt dans cette décision, je me fonderai sur la convention collective du groupe AR/ACR et sur le PE pour interpréter les dispositions pertinentes. Notons d'entrée de jeu qu'à cette fin, je dois m'en tenir au libellé qui a été convenu par les deux parties lors des négociations collectives.

[64] L'article 18 de la convention collective, intitulé « Congés annuels », est constitué de 17 clauses. La dernière, la clause 18.17, traite du droit au congé annuel unique. Son libellé apparaît plus haut dans cette décision, mais je le reproduis ci-dessous par souci de commodité :

#### ***18.17 Droit au congé annuel unique***

*L'employé a le droit de prendre une fois au cours de sa carrière trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1<sup>er</sup>) jour du mois suivant le deuxième (2<sup>e</sup>) anniversaire de son entrée dans la fonction publique.*

#### ***18.17.1 Dispositions transitoires***

*À compter du 31 mai 2009, les employés qui comptent plus de deux (2) années de service au sens du paragraphe 18.01 ont le droit de prendre une fois au cours de leur carrière un congé annuel payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures.*

[65] À mon avis, la clause 18.17 de la convention collective est sans équivoque. Elle traite clairement de congé annuel et fait partie de la disposition sur les congés annuels de la convention collective.

[66] L'un des principaux arguments du syndicat en faveur de la distinction entre la clause 18.17 et les autres dispositions sur les congés annuels était que les congés annuels doivent être acquis par un employé, alors que le droit au congé annuel unique est non acquis et accordé inconditionnellement. Le syndicat a cité, à l'appui de son argument, la version française de la clause 18.17, que je reproduis ici par souci de commodité :

### **18.17 Droit au congé annuel unique**

*L'employé a le droit de prendre une fois au cours de sa carrière trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1<sup>er</sup>) jour du mois suivant le deuxième (2<sup>e</sup>) anniversaire de son entrée dans la fonction publique.*

[67] Le syndicat a insisté sur le fait que l'expression « une fois au cours de sa carrière » signifiait que, comme le droit au congé de 37,5 heures était accordé une fois dans la carrière de l'employé, il était donc exclu des dispositions sur les congés annuels, lesquels doivent être acquis. Le syndicat a soutenu que, comme le droit au congé annuel unique remplaçait la disposition pour congé de mariage, laquelle n'était pas assujettie aux dispositions sur les congés annuels dans les conventions collectives précédentes, il ne lui est jamais venu à l'esprit que le droit au congé annuel unique comptait dans la limite de congé annuel.

[68] Cet argument ne me convainc pas, pour les raisons suivantes. D'abord, comme on l'a souligné précédemment dans cette décision, il est entendu que les négociations ont été menées en anglais; les notes de négociation des négociateurs sont en anglais, et l'offre finale de l'employeur relativement aux dispositions sur les congés annuels est elle aussi en anglais.

[69] Deuxièmement, même si je m'appuie sur la version française de la clause 18.17 de la convention collective, l'argument du syndicat fait fi des mots *congé annuel payé*, qui concordent avec le titre de la version française de l'article 18, soit *congés annuels*. Dans toute la version française de l'article 18, le terme anglais « vacation leave » est traduit par *congé annuel*. Je note en passant que la version française de la clause 18.17 n'est pas une traduction fidèle de l'anglais original. L'extrait : « [l]'employé a le droit de prendre une fois au cours de sa carrière » n'a pas la même signification que « *an employee shall be credited with a one-time entitlement of [...]* ». Comme l'indique *Canadian Labour Arbitration*, paragraphe 4:2110, sur le sens ordinaire des dispositions des conventions collectives, [traduction] « lorsqu'il existe une version anglaise et une version française, l'interprétation recherchée est celle qui est cohérente dans les deux textes ». Selon moi, une traduction inexacte ne peut pas servir à créer des droits qui ne sont pas manifestes dans la version originale.

[70] Troisièmement, bien que les éléments de preuve aient révélé que la disposition sur le congé de mariage plus tard convertie en droit au congé annuel unique était une clause séparée dans les conventions collectives précédentes, les parties n'en ont pas

décidé ainsi dans les conventions en cause. Chacune des quatre conventions collectives citées dans les griefs comprend une clause nommée « Autres congés payés ou non payés »; elle correspond à l'article 20 de la convention collective du groupe AR/ACR. Ces articles décrivent plusieurs types de congé, comme le congé de deuil, le congé pour comparution, le congé d'accident de travail, le congé de sélection de personnel, le congé de rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes, le congé de bénévolat, le congé parental ou de maternité, et autres. Les parties n'ont pas traité le droit au congé annuel unique comme s'il s'agissait d'un « autre congé ». Elles l'ont plutôt placé dans la disposition sur les congés annuels.

[71] Il est vrai, comme le soutient le syndicat, que la clause 18.02 de la convention collective du groupe AR/ACR indique que le congé annuel est acquis en fonction de l'ancienneté de l'employé au sein de la fonction publique, ce qui n'est pas le cas du droit au congé annuel unique. Or, cela ne change rien au fait que le droit au congé annuel unique, tel que convenu par les parties, constitue un congé annuel. Il s'agit là du sens propre et ordinaire de la clause 18.17. Il convient également de noter qu'en vertu de la clause 18.17, un employé doit avoir deux ans d'ancienneté pour être admissible au droit au congé annuel unique.

[72] Aux dires du syndicat, l'interprétation de l'employeur selon laquelle la clause 18.17 de la convention collective est assujettie à la limite de congé contrevient à la disposition sur la réduction annuelle de 75 heures des congés, décrite par la clause 18.11b) de l'annexe B. Le syndicat a soutenu qu'en incluant le droit au congé annuel unique dans les dispositions sur la limite et le report des congés, les employés se voient forcés, au cours d'une année donnée, de prendre ou d'encaisser une semaine de congé de plus qu'ils ne l'auraient voulu.

[73] Je ne suis pas de cet avis. Ces deux dispositions doivent être lues dans le contexte de la clause 18.07b) de la convention collective, qui stipule que « [l]'employé doit normalement prendre ses congés annuels au cours de l'exercice financier durant lequel ils sont acquis ». Les dispositions de limite et de report des congés ont clairement pour objet de limiter la quantité de crédits de congé accumulée par les employés, en particulier ceux qui ont plus de 262,5 heures de crédits de congé annuel en réserve. De plus, il n'y a aucune obligation automatique d'épuiser une semaine de plus de congé lors d'une année donnée. Cela a été clarifié lors de la procédure interne de règlement du grief. La réponse au dernier palier de l'employeur indique que, selon

son interprétation du droit au congé annuel unique, celui-ci n'a pas forcément à être utilisé l'année de son obtention, mais peut être reporté à une année ultérieure. Il compte cependant dans la limite de congé annuel de 262,5 heures.

[74] Le syndicat a avancé que, comme la clause 18.11a) de la convention collective mentionne les crédits de congé acquis, le crédit de congé unique est exclu de cette disposition. Selon le syndicat, cette situation générerait l'anomalie d'exclure le droit au congé unique de la clause 18.11a), mais de l'inclure dans la clause 18.11b), car cette dernière disposition ne mentionne pas les crédits de congé acquis. À mon sens, le libellé de ces deux clauses, pris ensemble, ne cause pas d'anomalie et ne change rien au sens ordinaire du libellé de la clause 18.17; la clause 18.17, pour sa part, n'amène aucune incohérence dans le libellé de l'article 18 ou dans le reste de la convention collective. Le syndicat a cité *Canadian Labour Arbitration*, paragraphe 4:2100, en appui à sa position selon laquelle toute interprétation pouvant mener à une anomalie doit être évitée. Cependant, ce texte est instructif en ce qu'il donne d'autres facteurs à considérer, comme l'objet d'une disposition, le caractère raisonnable de chaque interprétation possible, et la faisabilité d'un point de vue administratif. Ces dispositions doivent être interprétées de concert avec les dispositions de la convention collective dans son ensemble, le fait que les parties ont expressément convenu de mettre le droit au congé annuel unique dans la catégorie des congés annuels, et la référence explicite à l'acquisition du congé annuel unique, mais seulement après deux ans de service.

[75] Je conclus que le sens propre et ordinaire de l'article 18 de la convention collective ne comporte pas d'ambiguïté imputable à l'inclusion du droit au congé annuel unique dans la clause 18.17. Si les parties avaient voulu exclure la clause 18.17 des dispositions sur la limite et le report des congés, elles auraient dû l'indiquer expressément. Dans la présente affaire, je suis d'avis que le libellé de la convention collective convenu par les parties est clair; je n'ai donc pas besoin de m'appuyer sur les preuves extrinsèques pour interpréter les dispositions pertinentes.

[76] Les cas cités par le syndicat à l'appui de ses arguments se distinguent de l'affaire en cours. Dans *Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada*, l'arbitre de grief a conclu que l'employeur avait violé la convention collective en modifiant l'horaire de travail sans l'accord du syndicat. Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada*, l'enjeu était une phrase contestée qui avait

été débattue lors des négociations, mais qui n'avait pas été approuvée par les deux parties. L'arbitre de grief a décidé que les preuves extrinsèques des négociations ne soutenaient pas la position de l'employeur. Dans *Bozek et al.*, l'arbitre de grief a déterminé que l'employeur avait unilatéralement imposé une limite de 35 jours (262,5 heures) aux congés annuels, sans négociation et sans l'accord de l'agent négociateur.

[77] Même si j'avais trouvé de l'ambiguïté dans le libellé de la convention collective, les preuves extrinsèques soumises par les parties n'auraient rien changé à ma conclusion.

[78] Les deux parties ont mentionné leur intention respective relativement à l'inclusion ou à l'exclusion du droit au congé annuel unique des dispositions sur la limite et le report des congés annuels. Il est bien reconnu que les preuves extrinsèques peuvent appuyer l'interprétation d'une convention collective lorsqu'elles indiquent une intention mutuelle claire des parties. Les éléments de preuve des deux négociateurs et de Mme Brosseau ont démontré que la question n'a jamais été abordée lors des négociations. L'absence de discussion explicite sur le report des congés ne signifie pas nécessairement qu'il y avait une intention commune ou que cette absence de discussion constitue une preuve extrinsèque dont je devrais tenir compte. Les parties se sont entendues pour mettre l'inclusion du congé annuel unique dans une section de la convention collective traitant du congé annuel. Elles avaient l'occasion de discuter de ces questions, mais ne l'ont pas saisie. Comme on l'a mentionné plus tôt, il convient de noter que le droit au congé annuel unique n'était accordé qu'aux employés de deux ans d'ancienneté et plus. Comme l'indique *Canadian Labour Arbitration*, paragraphe 4:2100 :

[Traduction]

[...] *pour déterminer l'intention des parties, l'hypothèse fondamentale est que les parties avaient l'intention de dire ce qu'elles ont dit et qu'il faut rechercher le sens de la convention collective dans ses dispositions expresses [...]*

[79] Bien que *Essex (County) v. Canadian Union of Public Employees, Local 2974.1*, [2006] O.L.A.A. No. 689 (QL) n'ait été citée par ni l'une ni l'autre des parties, je trouve très pertinent son extrait sur l'intention et sur l'absence de discussion au sujet d'une disposition contestée :

[Traduction]

[...]

*Par conséquent, une simple omission de discuter d'une disposition de la convention collective ne peut pas être considérée comme une preuve d'intention mutuelle pouvant appuyer l'interprétation. Si les parties avaient abordé l'article 24.04, leurs discussions auraient pu être utiles, mais leur omission de discuter de cette question signifie que la preuve extrinsèque n'est d'aucune aide.*

[...]

[80] Cette déclaration est d'autant plus pertinente dans l'affaire en cours, car les intentions des parties ne sont pas mutuelles, mais opposées.

[81] Le syndicat a souligné que les négociations avaient eu lieu sous la pression d'un délai trop serré pour explorer en profondeur les questions en litige. Selon moi, cet argument est invalide. De par sa nature même, le processus de négociation collective impose régulièrement aux négociateurs des délais serrés et d'autres sources de pression dans leurs démarches pour obtenir une entente.

[82] Le syndicat a aussi soumis que sa structure interne rendait difficile pour une unité de négociation de l'IPFPC de se tenir au fait des clauses de convention collective négociées par une autre unité de négociation, car chaque unité de négociation de l'IPFPC est autonome et gère ses propres affaires. Je ne vois pas la pertinence de cet argument.

[83] Les éléments de preuve démontrent que l'IPFPC ou ses représentants avaient auparavant négocié des clauses excluant le droit au congé annuel unique des dispositions sur la limite et le report des congés. Dans les deux décisions arbitrales citées par l'employeur, M. Luce a agi comme représentant syndical. Dans le dossier de la CRTFP 585-9-7, il est indiqué que, bien que l'agent négociateur ait proposé une clause excluant le droit au congé annuel unique des dispositions sur la limite et le report des congés, il a par la suite retiré sa proposition lors de l'audience. Dans le dossier de la CRTFP 585-9-6, l'agent négociateur a fait la même proposition, qui n'a pas été acceptée par le conseil d'arbitrage.

[84] M. Chartrand a cité plusieurs conventions collectives négociées par l'IPFPC à des dates antérieures à la convention collective du groupe AR/ACR et qui incluaient la clause d'exclusion, et d'autres qui ne l'incluaient pas. Parmi celles citées par M. Chartrand se trouvait l'accord entre l'IPFPC et le Conseil du Trésor pour le groupe

Architecture, Génie et Arpentage qui expire le 30 septembre 2014. Je note que l'IPFPC avait négocié la clause pour droit au congé annuel unique de 37,5 heures et une clause pour exclure ce droit des dispositions sur le report des congés pour le même groupe il y a plusieurs années, dans la convention collective avec le Conseil du Trésor qui expirait le 30 septembre 2007. Les éléments de preuve démontrent que le syndicat était au courant de cette clause d'exclusion. Pour des raisons inconnues, elle n'a pas été incluse dans les conventions collectives visées par l'affaire actuelle.

[85] Les éléments de preuve ont révélé qu'en 2011, le syndicat avait proposé d'ajouter une clause d'exclusion dans les dispositions sur les congés (pièce E-1, onglets 9 et 10). Cela semble contredire la position du syndicat selon laquelle, en vertu du libellé actuel de la convention collective, le droit au congé annuel unique est exclu des dispositions sur la limite et le report des congés.

[86] Bien que j'aie considéré les arguments fondés sur les preuves extrinsèques, rien parmi ces preuves ne suggère qu'il y ait quelque ambiguïté que ce soit. Le libellé de la convention collective est clair : le droit au congé annuel unique est sujet aux dispositions sur la limite et le report des congés en l'absence d'une clause l'en excluant expressément.

[87] Les griefs de principe indiquaient que le droit au congé unique [traduction] « doit être utilisé par les membres l'année même où ils l'acquièrent et ne peut pas être reporté ». L'un des redressements exigés par le syndicat était de permettre aux employés de reporter le droit au congé annuel unique. La réponse au dernier palier de l'employeur a traité de cette question.

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

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

**V. Ordonnance**

[89] Les griefs sont rejetés.

Le 25 juillet 2013.

Traduction de la CRTFP

**Steven B. Katkin,  
arbitre de grief**