

Date: 20151222

Dossiers: 566-34-7966 et 7967

Référence: 2015 CRTEFP 97

*Loi sur la Commission des relations
de travail et de l'emploi dans la
fonction publique et
Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans la fonction publique

ENTRE

FREDERICK MONTLE ET DUNCAN GABRIEL

fonctionnaires s'estimant lésés

et

AGENCE DU REVENU DU CANADA

employeur

Répertorié

Montle et Gabriel c. Agence du revenu du Canada

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

Devant : Steven B. Katkin, une formation de la Commission des relations de travail
et de l'emploi dans la fonction publique

Pour les fonctionnaires s'estimant lésés : Tony Jones, Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Allison Sephton, avocate

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 29 juin et le 20 juillet 2015.
(Traduction de la CRTEFP)

[1] Le 1^{er} novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365) a été proclamée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « nouvelle Commission ») qui remplace la Commission des relations de travail dans la fonction publique (l'« ancienne Commission ») et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). En vertu de l'article 393 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une instance engagée au titre de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2) (la « LRTFP ») avant le 1^{er} novembre 2014 se poursuit sans autres formalités en conformité avec la LRTFP, dans sa forme modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

[2] Les fonctionnaires s'estimant lésés, Frederick Montle et Duncan Gabriel (les « fonctionnaires »), sont employés par l'Agence du revenu du Canada (l'« ARC » ou l'« employeur »). M. Montle occupe le poste de vérificateur de dossiers importants et il est classifié au groupe et niveau AU-04. M. Gabriel occupe le poste de vérificateur de l'impôt et il est classifié au groupe et niveau AU-03. Les deux fonctionnaires contestent l'interprétation de l'employeur de la clause 17.20 de la convention collective applicable, qui prévoit un congé de préretraite.

[3] Les parties ont demandé que l'affaire soit traitée au moyen d'arguments écrits et la demande a été accordée. Ils ont rédigé un exposé conjoint des faits qui, bien qu'il ne soit pas présenté intégralement dans la présente décision, constitue le fondement des faits qui y sont exposés.

[4] Les fonctionnaires sont devenus des employés de l'ARC le 3 avril 2008, conformément à l'Initiative de l'Administration de l'impôt sur le revenu des sociétés pour l'Ontario (l'« AIRSO »), au cours de laquelle leurs postes ont été transférés du ministère du Revenu de l'Ontario (le « MRO ») à l'ARC. L'initiative conclue entre le gouvernement du Canada et le gouvernement provincial de l'Ontario avait pour but de

transférer l'administration de l'impôt sur le revenu des sociétés au gouvernement fédéral.

[5] En raison de leur statut d'emploi à l'ARC, les employés sont devenus membres de l'unité de négociation du groupe Vérification, finances et sciences (« VFS »), et ils étaient assujettis aux conditions négociées entre l'ARC et l'agent négociateur, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'« IPFPC »). Les parties conviennent que la convention collective applicable est celle qui a été conclue entre l'IPFPC et l'ARC et qui est venue à échéance le 21 décembre 2011, mais qui est demeurée en vigueur jusqu'au 10 juillet 2012 (la « convention collective »).

[6] Les deux fonctionnaires se sont joints au MRO en 1982.

[7] Avant le transfert, l'ARC et le MRO ont conclu un accord sur les ressources humaines (l'« Accord AIRSO/RAIRS »), qui énonce un certain nombre de dispositions que les parties avaient négociées en vue de faciliter la transition en douceur des anciens fonctionnaires du MRO à l'ARC.

[8] L'article 8 de l'Accord AIRSO/RAIRS prévoit ce qui suit :

[Traduction]

8.1 La date de service continu de l'employé auprès du MRO sera reconnue par l'ARC aux fins du calcul du service à compter du début de l'emploi à l'ARC.

8.2 La reconnaissance du service s'appliquera aux droits suivants, prévus par la convention collective du groupe VFS, ainsi que par toute disposition éventuelle de la convention collective du groupe VFS qui pourrait être négociée :

[...]

v. Congé de préretraite

Les parties conviennent que l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'IPFPC ou l'agent négociateur) n'était pas au courant des négociations entre le ministère du Revenu de l'Ontario et l'ARC qui ont donné lieu à la signature de l'Accord AIRSO/RAIRS, et qu'il n'était pas une partie signataire de l'accord. Les parties conviennent également que l'Accord AIRSO/RAIRS ne fait pas partie de la convention collective conclue entre l'IPFPC et l'ARC.

[9] Le 31 juillet 2007, avant le transfert, l'IPFPC et l'ARC ont conclu un protocole d'entente concernant l'initiative sur l'AIRSO. Le paragraphe 3.1 du protocole d'entente indiquait que [traduction] « [...] la période de service ou d'emploi auprès du gouvernement de l'Ontario sera incluse dans le calcul de la période de service ou d'emploi de l'employé du gouvernement de l'Ontario ».

[10] Le paragraphe 5 du protocole d'entente indiquait expressément que les parties acceptaient que le protocole d'entente ne fasse pas partie de la convention collective du groupe VFS.

[11] Lorsque les fonctionnaires ont été transférés du MRO à l'ARC en 2008, ils ne pouvaient pas transférer leur période de service du MRO ouvrant droit à pension à l'ARC. Cependant, un [traduction] « Accord de transfert de pension » a été appliqué à leur égard, conformément à une modification apportée en avril 2008 à la *Loi sur le ministère du Revenu* de l'Ontario (L.R.O. 1990, chap. M.33). L'Accord de transfert de pension entre le gouvernement du Canada et le Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario (le « SEFPO ») a été négocié conformément au paragraphe 40.2(2) de la *Loi sur la pension de la fonction publique* (L.R.C. (1985), ch. P -36) (la « LPFP »), qui est libellée comme suit :

40.2(2) Le ministre peut, selon les modalités approuvées par le Conseil du Trésor, conclure avec tout employeur admissible un accord

aux termes duquel il paiera à cet employeur, pour tout régime visé au paragraphe (1), un montant déterminé en conformité avec le paragraphe (3) relativement à tout contributeur qui a cessé ou cesse d'être employé dans la fonction publique et est ou devient un employé de cet employeur.

L'accord peut également prévoir que l'employeur versera au compte de pension de retraite ou à la Caisse de retraite de la fonction publique le montant déterminé conformément à l'accord à l'égard de toute personne qui a cessé ou cesse d'être employée par lui et est ou devient employée dans la fonction publique.

[12] Toutefois, conformément aux modalités de l'Accord de transfert de pension et aux règlements qui en découlent, les fonctionnaires ne pouvaient pas automatiquement transférer leur service ouvrant droit à pension du MRO au Régime de

pension de retraite de la fonction publique (le « RPRFP »). Le paragraphe 40.2(9) de la *LPFP* est libellé comme suit :

40.2(9) Lorsqu'un employé d'un employeur admissible, avec qui le ministre a conclu un accord conformément au paragraphe (2), a cessé d'être employé par cet employeur et est ou devient employé dans la fonction publique, toute période de service de cet employé qu'il avait droit, au moment où il a quitté cet emploi, de faire compter pour tout régime visé au paragraphe (1) établi au bénéfice des personnes employées par cet employeur peut, si l'accord le prévoit, être comptée par lui comme service ouvrant droit à pension pour l'application du paragraphe 6(1), dans la mesure, aux conditions et selon les modalités réglementaires, si l'employeur verse au compte de pension de retraite ou à la Caisse de retraite de la fonction publique le montant dont l'accord exige le versement par cet employeur à l'égard de cet employé.

[13] Après le transfert et à la suite de leurs demandes visant à connaître le coût estimatif du transfert de leurs crédits de service au RPRFP, les fonctionnaires ont reçu des lettres de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. Compte tenu de l'article 40.2 de la *LPFP*, les fonctionnaires ne pouvaient pas automatiquement porter au crédit un montant impayé de leur service ouvrant droit à pension du MRO à leur compte de pension en vertu du RPRFP et on leur a accordé l'option de racheter les années de service non créditées. Dans le cas de M. Montle, la lettre indiquait que le coût estimatif du rachat de l'ensemble de ses années de service ouvrant droit à pension était de 91 156,23 \$. La lettre indiquait aussi qu'il perdrait quatre (4) années et 36 jours de service ouvrant droit à pension s'il ne payait pas ce montant lors du transfert de ses années de service. Pour M. Gabriel, la lettre indiquait que le coût serait de 65 693,42 \$ et disait qu'il perdrait trois (3) années et 155 jours de service ouvrant droit à pension s'il ne payait pas le montant. Les deux fonctionnaires ont choisi de ne pas transférer leur service ouvrant droit à pension du MRO au RPRFP.

[14] En 2008, lorsque les fonctionnaires se sont joints à l'ARC, la clause 17.20 de la convention collective en vigueur à ce moment se lisait comme suit :

L'employeur accordera un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année, jusqu'à concurrence de cent quatre-vingt-sept virgule sept (187,5) heures à l'employé : (a) d'au moins cinquante-cinq (55) ans ayant au moins trente (30) ans de service.

[15] Le 6 novembre 2009, à la suite du transfert et avant le dépôt des griefs, une nouvelle convention collective entre l'ARC et l'IPFPC est entrée en vigueur. Bien que la date d'expiration de la convention collective était le 21 décembre 2011, elle est demeurée en vigueur jusqu'au 10 juillet 2012. Dans cette convention collective, le libellé de la clause 17.20 a été modifié afin d'indiquer ce qui suit :

L'employeur accordera un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année, jusqu'à concurrence de cent quatre-vingt-sept virgule sept (187,5) heures à l'employé qui détient la combinaison en âge et en années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la Loi sur la pension dans la fonction publique.

[16] Une disposition transitoire pour les fonctionnaires de l'AIRSO n'a pas été négociée dans le cadre de la nouvelle convention collective.

[17] En 2011, les deux fonctionnaires ont communiqué avec le Centre de service à la clientèle pour la rémunération de l'ARC pour avoir des renseignements sur leur admissibilité à un congé de préretraite. Ils ont appris qu'ils n'étaient pas encore admissibles au congé, car leurs années de service antérieures au MRO ne comptaient pas dans le calcul d'une pension immédiate, conformément à la clause 17.20 de la convention collective, puisqu'aucun des fonctionnaires n'avait racheté sa période de service ouvrant droit à pension pour la transférer au régime de pension visé par la *LPFP*.

[18] Le 16 mai 2011, M. Montle a déposé son grief. M. Gabriel a emboîté le pas le 29 octobre 2011. Les deux griefs renvoient à l'article 8 de l'Accord AIRSO/RAIRS, que l'on retrouve au paragraphe 8 de la présente décision.

[19] M. Montle a eu 55 ans en février 2012 et M. Gabriel, en avril 2011.

[20] L'employeur a rejeté les griefs à tous les paliers de la procédure de règlement de griefs auxquels ils ont été déposés. Essentiellement, toutes les réponses aux griefs étaient identiques. L'employeur a reconnu que l'article 8 de l'Accord AIRSO/RAIRS prévoyait la reconnaissance des années de service au provincial pour un certain nombre de droits prévus par la convention collective, dont le congé de préretraite, pour lequel les années de services étaient un critère déterminant. Toutefois, il a soulevé que l'admissibilité à un droit prévu par la convention collective exigeait néanmoins que toutes les conditions d'une disposition soient satisfaites.

[21] Les réponses de l'employeur indiquaient aussi qu'au moment où les fonctionnaires se sont joints à l'ARC et sont devenus assujettis à la convention collective du groupe VFS, le congé de préretraite était offert aux employés âgés de 55 ans qui avaient accumulé au moins 30 années de service. Cependant, avec la signature de la nouvelle convention collective qui est entrée en vigueur le 9 novembre 2009, ils n'avaient plus droit à un tel congé parce que le critère d'admissibilité à une pension aux termes de la *LPFP* avait été ajouté à titre de condition ou exigence.

[22] Afin d'être admissibles à une telle pension, les fonctionnaires de l'AIRSO auraient dû transférer leurs années de service au provincial. Puisque les fonctionnaires ne l'ont pas fait, ils n'étaient pas admissibles à une pension immédiate et ne répondaient pas aux conditions prescrites relativement au congé de préretraite. L'employeur a reconnu que chaque fonctionnaire, au moment d'atteindre l'âge de 60 ans, serait admissible à la disposition de la convention collective en question.

II. Arguments écrits

A. Pour les fonctionnaires s'estimant lésés

[23] Les fonctionnaires ont fait valoir que, selon le libellé clair et simple de la clause 17.20 de la convention collective, ils ont droit à un congé de préretraite parce qu'ils répondent à toutes les conditions, c'est-à-dire qu'ils ont atteint l'âge de 55 ans et un minimum de 30 années de service ouvrant droit à pension.

[24] Ils ont fait valoir que, conformément au paragraphe 13(1) de la *LPFP*, un employé devient admissible à une pension immédiate sans pénalité dans un des deux scénarios suivants : (a) l'employé a atteint l'âge de 60 ans et au moins deux années de service ouvrant droit à pension, ou (b) l'employé a atteint l'âge de 55 ans et au moins 30 années de service ouvrant droit à pension.

[25] Les fonctionnaires ont soutenu qu'ils avaient atteint l'âge minimal et qu'ils avaient cumulé 30 années de services combinées au MRO et à l'ARC à compter de 2012.

[26] Dans leurs arguments, les fonctionnaires ont aussi fait référence au paragraphe 40(13) de la *LPFP*, qui stipule ce qui suit :

***Service ouvrant droit à pension dans un service transféré
à Sa Majesté***

40(13) Lorsque l'administration d'un service est ou a été transféré à Sa Majesté du chef du Canada, toute personne qui devient ou est devenue employée dans la fonction publique par suite de ce transfert peut, nonobstant tout choix fait antérieurement aux termes de la présente loi, compter à titre de service ouvrant droit à pension, pour l'application du paragraphe 6(1), toute période de service antérieure à ce transfert qu'elle avait le droit de compter aux fins de tout fonds ou régime de pension de retraite ou de pension établi au bénéfice des personnes employées dans ce service, sous réserve des modalités que le Conseil du Trésor peut prescrire.

[Les fonctionnaires ont souligné]

[27] Les fonctionnaires ont également soutenu que le sous-alinéa 6(1)a(iii) de la *LPFP* confirme que le service cumulé aux termes du paragraphe 40(13) de la *LPFP* peut compter à titre d'années de service ouvrant droit à pension.

[28] Dans leurs arguments, les fonctionnaires ont soutenu qu'il est bien connu en droit que lorsqu'il n'y a aucune ambiguïté ou absence de clarté dans le sens du libellé de la convention collective, il faut donner effet aux mots précis de la convention : *Brown & Beatty, Canadian Labour Arbitration* (4^e ed.) au paragr. 4:2110 (« *Brown & Beatty* »); *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil national de recherches du Canada*, 2013 CRTFP 88, au paragr. 62; *DHL Express (Canada) Ltd v. CAW-Canada, Locals 4215, 144 & 4278* (2004), 124 L.A.C. (4th) 271, au paragr. 51.

[29] L'IPFPC a soutenu que la convention collective indique que l'ARC accordera un congé de préretraite aux employés ayant la combinaison requise en âge et en années de service pour être admissible à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la *LPFP* et que les fonctionnaires répondaient à cette exigence.

[30] Les fonctionnaires m'ont ensuite renvoyé au paragraphe 40(13) de la *LPFP*, plus précisément à la phrase qui énonce que, dans le cas où l'administration d'un service a été transférée au gouvernement fédéral, les personnes qui deviennent employées dans la fonction publique par suite de ce transfert peuvent, « nonobstant tout choix fait antérieurement aux termes de [la *LPFP*] », compter à titre de service ouvrant droit à pension, toute période de service antérieure conformément à la *LPFP*.

[31] Bien que les fonctionnaires aient choisi de ne pas transférer leurs pensions du régime du MRO au RPRFP, aux termes de la *LPFP*, ils pouvaient comptabiliser ces années de service comme des années de service ouvrant droit à pension. À ce titre,

chaque fonctionnaire avait accumulé 30 années de service ouvrant droit à pension en date de 2012, et il n'y avait aucun problème en ce qui concerne le critère de l'âge minimal.

[32] Il est admis par les parties que l'article 229 de la *LRTFP* prévoit que la décision d'un arbitre de grief ou de la nouvelle Commission ne peut avoir pour effet d'exiger la modification d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Les fonctionnaires ont soutenu qu'il n'y avait aucune disposition dans la convention collective des VFS les obligeant à transférer leurs pensions pour devenir admissibles au congé en vertu de la clause 17.20 de la convention collective. Ils ont soutenu qu'une telle exigence viderait de tout sens l'expression « [...] la combinaison en âge et en années de service [...] » comprise à la clause 17.20.

[33] Les fonctionnaires ont soutenu qu'il était bien établi dans la jurisprudence arbitrale que tous les mots inscrits dans une convention collective sont présumés avoir un sens et qu'ils ne devraient pas être rendus superflus : *Brown & Beatty*, au paragr. 4:2120, et *Weyerhaeuser Chapleau v. IWA-Canada, Local 2995* (2001), 98 L.A.C. (4th) 150, aux paragr. 24 et 25. Selon les fonctionnaires, l'interprétation de l'ARC me contraint à accepter une interprétation de la clause 17.20 qui serait analogue à la suppression de l'expression « [...] la combinaison en âge et en années de service [...] » et à lire la disposition en question de la façon suivante : « L'employeur accordera un congé payé [...] à l'employé [...] [ayant] droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la [LPPF] ». On présume que les parties à une convention collective ont choisi le libellé avec grand soin et il faut donner un sens à l'expression « [...] la combinaison en âge et en années de service [...] ».

[34] Les fonctionnaires ont également soutenu que la convention collective n'exigeait pas qu'ils soient effectivement admissibles à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la *LPPF*. Si les parties avaient eu cette intention, on présume qu'ils auraient rédigé la disposition de façon à indiquer explicitement un tel résultat. L'expression « [...] la combinaison en âge et en années de service [...] » a pu être incluse dans l'unique but de signifier les exigences relatives à l'âge minimal et aux années de service sans exiger que les personnes soient effectivement admissibles à une pension immédiate. Les fonctionnaires ont affirmé que le fait d'exiger qu'ils soient effectivement admissibles à une pension immédiate aux termes de la *LPPF* afin de se voir accorder un congé de préretraite rendait l'expression « [...] la combinaison en âge

et en années de service [...] » superflue. Ils ont également prétendu que, pour rendre une décision en faveur de l'ARC, je serais obligé de modifier le libellé clair et simple de la convention collective, ce qui violerait l'article 229 de la *LRTFP*.

[35] Les fonctionnaires ont ensuite abordé la question de l'Accord AIRSO/RAIRS et du protocole d'entente. Ils ont maintenu que, compte tenu du libellé clair et simple de la clause 17.20 de la convention collective, il n'était pas nécessaire de recourir à des éléments de preuve extrinsèques pour trancher l'affaire. Cependant, ils ont indiqué qu'il convenait de noter que les deux documents appuyaient leur position selon laquelle ils avaient droit au congé de préretraite.

[36] Les fonctionnaires ont souligné que l'article 8 de l'Accord AIRSO/RAIRS prévoit que l'ARC reconnaîtra la date de service continu d'un employé du MRO aux fins du congé en question dans les conventions collectives actuelles et subséquentes. De plus, le protocole d'entente prévoit ce qui suit au paragraphe 3.1 :

[Traduction]

Reconnaissance des années de service

3.1 Lorsque la convention collective conclue avec le groupe VFS fait référence à une période de service ou d'emploi travaillée afin qu'un employé puisse être admissible à une disposition de cette convention, ou si le montant lié à un droit prévu par une disposition dépend d'une certaine période de service ou d'emploi, la période de service ou d'emploi avec le gouvernement de l'Ontario sera incluse dans le calcul de la période de service ou d'emploi de l'employé du gouvernement de l'Ontario.

[37] Les fonctionnaires ont soutenu que les deux ententes reconnaissent que la période de service antérieure au MRO sera acceptée aux fins du calcul des droits énoncés dans la convention conclue avec le groupe VFS, y compris, sans toutefois s'y limiter, un congé de préretraite.

[38] Les arguments des fonctionnaires ont ensuite porté sur la jurisprudence en lien avec cette question et sur la récente décision de la Commission dans *Clough et al. c. Agence du revenu du Canada*, 2015 CRTEFP 48 (« *Clough* »). Dans *Clough*, l'ARC et trois membres de l'unité de négociation de l'IPFPC ont contesté l'interprétation de la clause 19.05 de leur convention collective sur l'indemnité de départ.

[39] Les fonctionnaires dans cette affaire étaient des vérificateurs de l'impôt anciennement au service du gouvernement de la Colombie-Britannique. Ils se sont joints à l'ARC dans le cadre d'un programme visant à établir une taxe de vente harmonisée (TVH). Un accord sur les ressources humaines comparable a été conclu entre les gouvernements fédéral et provincial et un protocole d'entente entre l'IPFPC et l'ARC a aussi été mis en place pour faciliter le transfert des employés. Comme en l'espèce, la convention collective n'était pas assujettie à l'accord sur les ressources humaines, et le protocole d'entente ne faisait pas partie de la convention collective.

[40] L'arbitre de grief a analysé le contexte des négociations entre l'ARC et l'IPFPC et elle a décidé qu'il fallait interpréter la convention collective à la lumière du protocole d'entente et des ententes sur les ressources humaines. Les fonctionnaires ont cité le paragraphe 88 de sa décision, dans laquelle elle a conclu ce qui suit :

[...] il est impossible de ne pas conclure que les parties ont convenu que la période de service antérieure des employés transférés serait reconnue de façon globale et qu'elle serait prise en compte dans le contexte des droits actuels et futurs en vertu de la convention collective.

[41] L'arbitre de grief a accueilli les griefs et a décidé que la période de service pour le gouvernement de la Colombie-Britannique serait incluse dans le calcul de la période de service déterminant l'indemnité de départ prévue par la convention collective conclue avec le groupe VFS.

[42] Les fonctionnaires ont soutenu que *Clough* allait dans le même sens que les griefs en l'espèce. Ils ont également fait valoir que l'Accord AIRSO/RAIRS et le protocole d'entente en l'espèce appuient la conclusion que les parties avaient l'intention de reconnaître entièrement la période de service antérieure au MRO aux fins de déterminer le moment où les membres individuels de l'unité de négociation seraient admissibles à un congé de préretraite dans les conventions collectives futures.

B. Pour l'ARC

[43] L'ARC a fait valoir qu'il n'y avait aucune violation de la convention collective, car aucun des fonctionnaires ne satisfait aux conditions du libellé de la clause 17.20 de la convention collective. Comme les fonctionnaires, l'employeur a soutenu que sa compétence était limitée aux conditions explicites énoncées dans la convention collective et que je ne pouvais pas modifier des modalités qui sont claires.

[44] Toutefois, l'ARC a également fait valoir que les mots doivent être interprétés dans leur contexte immédiat et dans le contexte de la convention collective dans son ensemble et que les parties sont présumées avoir eu l'intention de suivre ce qu'elle dit. Le fait qu'une disposition particulière semble injuste n'est pas, selon l'ARC, une raison de l'ignorer si elle est par ailleurs claire. À l'appui de cette proposition, l'ARC m'a renvoyé à *Chafe et al. c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2010 CRTFP 112, au paragr. 51; *Cooper et Wamboldt c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 160, aux paragr. 26 et 34; *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et des travailleurs de papier, section locale 30 c. Les Pâtes et Papier Irving Ltée*, 2002 NBCA 30, aux paragr. 10 et 11.

[45] L'ARC était d'accord avec l'argument des fonctionnaires que tous les mots d'une convention collective doivent avoir un certain sens et elle a mentionné la [traduction] « règle contre la redondance ». Tous les mots inclus dans un document devraient être appliqués et on ne devrait pas ignorer un mot s'il est possible de lui donner un sens raisonnable : Palmer & Snyder, *Collective Agreement Arbitration in Canada*, 5^e édition (« Palmer & Snyder »), à la page 30.

[46] L'ARC a soutenu que selon un des principes de base de l'interprétation d'une convention collective, les dispositions particulières l'emportent sur les dispositions générales : Palmer & Snyder, à la page 30.

[47] Selon l'ARC, les fonctionnaires ont proposé que l'accent soit uniquement mis sur une moitié du libellé de la clause 17.20 de la convention collective, soit « [...] la combinaison en âge et en années de service [...] », et ils ont complètement ignoré le reste de la clause, qui dit qu'un employé doit avoir « [...] droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la *Loi sur la pension dans la fonction publique* ». L'ARC a avancé que le libellé additionnel existe pour une raison et qu'il faut lui donner un sens. La nouvelle Commission ne peut ignorer le libellé clair d'une disposition que les parties ont négocié. Selon l'employeur, en négociant le nouveau libellé, les parties avaient clairement l'intention de modifier l'admissibilité au congé de préretraite du simple calcul des années de service à la période d'années de service exigée par la *LPFP* en vue d'être admissible à une pension de retraite sans pénalité.

[48] L'employeur a contesté l'argument des fonctionnaires voulant que, selon la clause 17.20 de la convention collective, les employés n'avaient pas à transférer leur

pension au RPRFP ou être admissibles à une pension immédiate sans pénalité en vertu de la *LPFP* pour avoir droit au congé de préretraite. Il a soutenu que la clause 17.20 indiquait précisément qu'un employé devait y être admissible. Conformément au libellé de la convention collective, un employé devient admissible en ayant la combinaison appropriée en âge et en années de service.

[49] L'ARC a fait valoir que le renvoi à des « années de service » dans la clause 17.20 de la convention collective doit être interprété comme étant le service ouvrant droit à pension, puisque le fait d'avoir la combinaison appropriée en âge et en années de service ouvrant droit à pension constitue la seule façon qu'un employé peut devenir admissible à une pension immédiate sans pénalité en vertu de la *LPFP*. Toute autre interprétation ne correspondrait pas au libellé clair du paragraphe 13(1) de la *LPFP*, et le fait d'interpréter l'expression « années de service » autrement qu'à titre d'années de service ouvrant droit à pension, tel qu'il est défini dans la *LPFP*, ferait en sorte que la dernière partie de la clause, soit « [...] ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la *Loi sur la pension dans la fonction publique* » soit vide de tout sens.

[50] L'ARC a ensuite porté son attention sur l'Accord de transfert de pension. Elle a indiqué que la *LPFP* établit la façon dont les fonctionnaires auraient pu choisir de comptabiliser et de racheter leurs années de service au MRO afin qu'elles soient incluses dans le calcul de leurs années de service ouvrant droit à pension. Elle a mentionné les paragraphes 6(1) et 7(1) de la *LPFP* à cet égard. Le paragraphe 6(1) établit le service qu'un contributeur peut compter comme ouvrant droit à pension et le paragraphe 7(1) stipule qu'un contributeur qui a le droit de compter comme service ouvrant droit à pension toute période de service accompagnée d'une option est tenu de payer un montant déterminé conformément aux règlements connexes. Si les fonctionnaires avaient choisi de racheter leurs années de service, cette période aurait été considérée comme une période de service accompagnée d'une option en vertu du paragraphe 7(1) de la *LPFP* et, par conséquent, aurait été comptabilisée à titre de service ouvrant droit à pension aux fins des paragraphes 6(1) et 13(1) de la *LPFP*.

[51] Toutefois, étant donné que les deux fonctionnaires ont choisi de ne pas racheter leurs années de service manquantes, ils n'avaient pas droit, en vertu des paragraphes 6(1) et 7(1) de la *LPFP*, de comptabiliser ces années manquantes dans les années de services ouvrant droit à pension aux fins du paragraphe 13(1). Par

conséquent, l'employeur a soutenu qu'aucun des fonctionnaires n'était visé par l'alinéa 13(1)a) de la *LPFP*, puisque ni l'un ni l'autre n'avait la combinaison en âge et en années de service qui les rendaient admissibles à une pension immédiate sans pénalité. Par conséquent, ils ne répondaient pas aux exigences de la clause 17.20 de la convention collective.

[52] L'ARC a ensuite abordé la question des arguments des fonctionnaires concernant le paragraphe 40(13) de la *LPFP*. Elle a indiqué que le paragraphe en question ne s'appliquait pas à eux puisqu'il s'appliquait à des « accords réciproques de transfert » et que les fonctionnaires étaient plutôt assujettis à un Accord de transfert de pension. Aucune disposition en vertu du paragraphe 40.2(2) n'est équivalente au paragraphe 40(13).

[53] L'ARC a ensuite exposé ses arguments sur la question des éléments de preuve extrinsèques. Comme les fonctionnaires, l'employeur a soutenu que la clause en question ne comportait aucune ambiguïté et que, par conséquent, de tels éléments de preuve n'étaient pas nécessaires pour interpréter son sens. Il a indiqué qu'il s'agissait d'un principe de base dans l'interprétation d'une convention collective que seuls les documents incorporés par renvoi dans une convention collective peuvent être considérés comme en faisant partie. Un document connexe fera partie de la convention collective seulement si c'est précisé de façon explicite dans la convention collective ou l'accord. Si un document connexe laisse expressément entendre qu'il ne fait pas partie de la convention collective, il ne sera pas incorporé par renvoi dans l'accord : *Palmer & Snyder*, page 7; *Brown & Beatty*, au paragr. 4:1230; *Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN c. Conseil du Trésor*, 2010 CRTFP 85, au paragr. 57.

[54] En outre, l'employeur a soutenu que si le document qui était censé être incorporé contient un libellé ne correspondant pas à celui de la convention collective de base, il ne peut y être inclus : *Palmer & Snyder*, page 7. De plus, un document connexe ne fera pas partie de la convention collective si une des parties n'a pas accepté les conditions énoncées dans ledit document : *Brown & Beatty*, au paragr. 4:1210.

[55] L'ARC a indiqué qu'en se fondant sur ces principes, ni l'Accord AIRSO/RAIRS ni le protocole d'entente ne s'appliquaient à la convention collective en question, laquelle ne contient aucun renvoi à l'un ou l'autre document qui l'inclurait.

[56] L'ARC a mentionné l'article 5 du protocole d'entente, qui indique clairement ce qui suit : [traduction] « [...] les parties conviennent que le présent protocole d'entente ne fait pas partie de l'accord conclu avec le groupe VFS ». À la dernière page, il est également indiqué que [traduction] « [...] les parties concluent le présent protocole d'entente sans préjudice à l'égard de toute position qu'elles pourraient prendre dans des situations semblables à l'avenir ». Par conséquent, il était évident que l'objectif des parties n'était pas de lier le protocole d'entente à la convention collective ou de les empêcher de prendre d'autres positions à l'avenir relativement aux dispositions de la convention collective.

[57] En ce qui concerne l'Accord AIRSO/RAIRS, il a été conclu entre l'ARC et le MRO et non entre les mêmes parties qui ont négocié la convention collective. L'IPFPC n'a pas accepté les dispositions de l'Accord AIRSO/RAIRS et, par conséquent, il ne peut lier les parties à la convention collective en soi. En outre, l'article 8 de l'Accord AIRSO/RAIRS fait référence à la reconnaissance de la « période de service antérieure » et se rapporte à la détermination de la date de service continu de l'employé. L'Accord ne mentionne pas « le service ouvrant droit à pension » qui a un sens différent de celui de la période de service antérieure ou de service continu.

[58] Étant donné que les parties ont négocié un nouveau libellé pour la clause 17.20 de la convention collective dans le but évident de renvoyer au service ouvrant droit à pension, le fait d'interpréter la clause de façon plus générale afin d'y inclure le sens d'années de service ou d'années de service continu ne serait pas conforme au libellé clair de la disposition. Puisque le libellé de l'article 8 de l'Accord AIRSO/RAIRS ne correspond pas au libellé de la clause 17.20 de la convention collective, il n'est pas possible de l'incorporer et de l'appliquer.

[59] Dans le même ordre d'idées, l'ARC a indiqué que la clause 3.1 du protocole d'entente conclu avec l'IPFPC mentionnait une période de service ou d'emploi, et non le service ouvrant droit à pension. Par conséquent, l'argument qu'il a fait valoir relativement à l'Accord AIRSO/RAIRS s'appliquait aussi. Étant donné que le libellé de la

clause 3.1 ne correspondait pas au libellé de la convention collective, la clause ne pouvait pas s'appliquer.

[60] L'ARC a indiqué qu'il est bien établi en droit que les parties à une convention collective sont présumées être avisées et que le fait de modifier le libellé de la convention collective, comme l'ont fait les parties, dans le but de renvoyer spécifiquement à l'admissibilité à une pension immédiate en vertu de la *LPFP* indiquait clairement qu'elles voulaient que les années de service se rapportent aux années de service ouvrant droit à pension et non simplement à la totalité des années de service ou à une date de service continu. L'ARC a déclaré que cela représentait un écart manifeste du libellé de la convention collective antérieure et, selon elle, du libellé du protocole d'entente.

[61] Enfin, l'ARC a tenté d'établir une distinction entre *Clough* et le présent dossier et a indiqué que cela n'apportait rien d'utile. Dans *Clough*, la question en litige portait sur l'expression « emploi continu », laquelle n'était pas définie dans la convention collective. Cependant, d'autres documents et pratiques comportaient des expressions semblables, comme « service continu » et « service continu ou discontinu ». En l'espèce, dans la clause 17.20 de la convention collective, les parties ont mentionné explicitement les années de service pour avoir droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la *LPFP*. Selon l'ARC, il n'y a aucune ambiguïté. Les parties n'ont pas utilisé une expression non définie comme dans *Clough* et n'ont pas fait référence aux années de service sans y ajouter des qualificatifs. Le libellé « [...] droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la [*LPFP*] » doit avoir un sens en lien avec les années de service et doit donner à la disposition un sens différent de celui qui a été établi pour « emploi continu » dans *Clough*.

III. Motifs de décision

[62] Les deux parties ont soutenu que je devrais fonder ma décision sur le libellé clair et non ambigu de la convention collective, sans recourir à des éléments de preuve extrinsèques. Les fonctionnaires, à qui le fardeau de la preuve incombait, ont fait valoir que le libellé de la clause 17.20 de la convention collective est clair et sans ambiguïté et qu'ils répondaient aux critères imposés par cette clause.

[63] En premier lieu, les fonctionnaires ont fait valoir que, selon le libellé clair et simple de la clause 17.20 de la convention collective, ils avaient droit à un congé de

préretraite parce qu'ils répondaient à toutes les conditions, soit qu'ils avaient atteint l'âge de 55 ans et qu'ils avaient tous deux un minimum de 30 années de service ouvrant droit à pension. Ils ont soutenu que, conformément au paragraphe 13(1) de la *LPFP*, un employé devient admissible à une pension immédiate sans pénalité dans un des deux scénarios suivants : (a) l'employé a atteint l'âge de 60 ans et cumulé au moins deux années de service ouvrant droit à pension, ou (b) l'employé a atteint l'âge de 55 ans et cumulé au moins 30 années de service ouvrant droit à pension.

[64] Étant donné que les deux fonctionnaires avaient atteint l'âge minimal requis et qu'ils avaient chacun cumulé 30 années de service combinées au MRO et à l'ARC en 2012, ils ont soutenu qu'ils étaient admissibles au congé conformément à la convention collective. Le fait d'atteindre l'âge de 55 ans et d'avoir cumulé 30 années de service sont des critères inclus à l'ancienne convention collective, mais les renvois à ces critères ont été retirés de la convention collective que je dois interpréter. Bien que la convention collective en question mentionne une « [...] combinaison en âge et en années de service [...] » et qu'une des combinaisons requiert d'avoir au moins 55 ans et d'avoir cumulé au moins trente ans de service, l'argument des fonctionnaires ne tient pas compte de la deuxième partie de la clause, qui renvoie également à l'admissibilité à une pension sans pénalité aux termes de la *LPFP*, un critère auquel les fonctionnaires ne répondaient pas.

[65] Ensuite, les fonctionnaires ont soutenu que le paragraphe 40(13) de la *LPFP* accorde aux employés le droit, dans le cas d'un transfert au gouvernement fédéral, de tenir compte des années de service antérieur à titre d'années de service ouvrant droit à pension. L'employeur a rejeté leur demande en soulignant que la clause se rapporte à des accords réciproques de transfert et que les fonctionnaires étaient plutôt assujettis à un Accord de transfert de pension. Les fonctionnaires n'ont pas réfuté l'argument de l'employeur à cet égard, car ils ont choisi de ne pas présenter une réfutation. J'ai néanmoins analysé leur argument à ce sujet.

[66] L'article 40 de la *LPFP* est intitulé « Accords réciproques de transfert », qui tend à ajouter foi à l'argument de l'employeur sur cette question. La nouvelle Commission et ses prédécesseurs ont conclu à maintes reprises que les intitulés pouvaient être utilisés et examinés afin de faciliter l'interprétation des lois. Si les parties ont choisi d'utiliser le terme « Accord de transfert de pension » au lieu de « Accord réciproque de transfert » pour qualifier l'accord de transfert des pensions, il

est raisonnable de croire qu'ils avaient l'intention d'utiliser un mécanisme de transfert autre que l'Accord réciproque de transfert prévu par la loi.

[67] Toutefois, dans ses arguments, l'employeur a fourni une copie du protocole d'entente initial entre lui et le conseil d'administration de la Caisse de retraite du SEFPO, qui est entré en vigueur le 19 janvier 2000 ainsi qu'une copie de la modification apportée au document. Bien qu'elle ait été signée en 2001, la modification s'applique de façon rétroactive à la date du protocole initial. Le protocole initial mentionne clairement la *LPFP* et dans le préambule indique que la *LPFP* [traduction] « [...] autorise le président du Conseil du Trésor à conclure un accord de transfert des pensions avec un employeur admissible ». En lisant la *LPFP*, le seul mécanisme prévoyant un tel transfert que j'ai pu trouver est inclus à l'article 40 intitulé « Accords réciproques de transfert ». De plus, la modification au protocole se rapporte à la division 6(1)b(iii)(K) de la *LPFP*, et le paragraphe 40(13) contenu dans la disposition intitulée « Accords réciproques de transfert » renvoie au paragraphe 6(1), ce qui tend à appuyer l'argument des fonctionnaires que le paragraphe 40(13) de la *LPFP* s'applique à eux.

[68] L'argument des fonctionnaires à ce sujet était limité au paragraphe 17 de leur exposé des arguments, qui se lit comme suit :

[Traduction]

Le paragraphe 40(13) de la LPFP prévoit que, dans le cas où l'administration d'un service a été transférée au gouvernement fédéral, les personnes qui deviennent employées dans la fonction publique par suite de ce transfert peuvent, « nonobstant tout choix fait antérieurement aux termes de la [LPFP] », compter à titre de service ouvrant droit à pension, toute période de service antérieure conformément à la LPFP.

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[69] Le paragraphe 40(13) de la *LPFP* prévoit que les employés transférés pourront compter les années de service antérieures comme des années de services ouvrant droit à pension « pour l'application du paragraphe 6(1) », qui définit quel service comptera à titre de service ouvrant droit à pension aux fins de la *LPFP*. Sans autre preuve, jurisprudence ou argument à ce sujet et étant donné qu'il incombe aux fonctionnaires de s'acquitter du fardeau de la preuve, je ne peux conclure, selon la prépondérance des probabilités, que leur argument fondé sur le paragraphe 40(13) de la *LPFP* est fondé.

Au bout du compte, les questions relatives à l'applicabilité du paragraphe 40(13) aux faits de l'espèce et à l'interprétation de cette disposition sont restées sans réponse. Par conséquent, je dois conclure que les fonctionnaires ne m'ont pas convaincu, selon la prépondérance des probabilités, que le paragraphe 40(13) s'applique en l'espèce.

[70] Ensuite, les fonctionnaires ont affirmé que le libellé de la clause 17.20 de la convention collective n'exige pas qu'un employé ait transféré sa pension au RPRFP pour avoir droit au congé en question. Ils ont soutenu qu'une telle exigence aurait fait en sorte que l'expression « [...] la combinaison en âge et en années de service [...] » soit vide de sens. Je suis d'accord que si on accepte l'interprétation de l'employeur, il aurait été beaucoup plus clair et simple de simplement supprimer cette expression et d'indiquer que le congé dépendait de l'admissibilité de l'employé à une pension en vertu de la *LPFP*. Il est aussi vrai qu'il n'y a aucun renvoi précis dans la convention collective voulant que les employés n'auraient droit à ce congé que s'ils ont transféré leur pension. Cependant, je constate que l'interprétation de cette clause par l'employeur ne l'exige pas non plus. Dans le cas des fonctionnaires, ils seront toujours admissibles au congé même s'ils n'ont pas transféré leur pension, mais ils n'y seront admissibles qu'à l'âge de 60 ans. Par conséquent, je rejette l'argument des fonctionnaires selon lequel l'interprétation de cette clause par l'employeur exige que les employés aient transféré leurs pensions. Bien que, dans les circonstances actuelles et pour les fonctionnaires, la situation soit le résultat de l'interprétation de l'employeur, il ne s'agit pas d'une exigence que l'employeur a imposée à l'égard du congé.

[71] Comme les deux parties l'ont fait valoir, il est également vrai qu'il faut donner un sens à tous les mots d'une convention collective. L'argumentation des fonctionnaires a porté sur la première partie de la clause 17.20 de la convention collective et le renvoi à une combinaison en âge et en années de service, alors que l'employeur se concentrait sur la deuxième partie de la clause.

[72] Dans une version antérieure de la clause 17.20 de la convention collective, les employés pouvaient avoir droit au congé de préretraite uniquement s'ils avaient l'âge de 55 ans et accumulé 30 ans de service. En raison des modifications au libellé de la convention collective et au libellé de la *LPFP*, les fonctionnaires ont perdu leur droit antérieur à un tel congé, alors que d'autres employés ayant atteint l'âge de 60 ans et ayant cumulé une période de service minimale (au moins 2 années de service) y avaient

maintenant droit. Toutefois, les employés âgés de 60 ans ayant une période de service minimale auraient été compris si les parties, comme les fonctionnaires l'ont souligné, avaient modifié la clause afin de stipuler que l'employé doit avoir « [...] droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la [LPFP] ».

[73] Les modifications apportées à la clause de la convention collective comportaient deux volets. En premier lieu, les critères relatifs à l'âge de 55 ans et aux 30 années de service ont été retirés et remplacés par une « [...] combinaison en âge et en années de service [...] » et, en second lieu, le renvoi à la LPFP a été ajouté. Si les critères relatifs à l'âge et aux années de service avaient été conservés et que l'expression finale avait été simplement ajoutée, les employés âgés de 60 ans ayant au moins deux années de service auraient tout de même été exclus. Cela tend à ajouter foi à l'argument de l'employeur que la clause a été modifiée afin de préciser que le congé dépendait désormais de l'admissibilité de l'employé à une pension en vertu de la LPFP.

[74] Par conséquent, je ne peux conclure, comme les fonctionnaires le suggèrent, que le renvoi à une combinaison en âge et en années de service qui a été faite dans la clause 17.20 de la convention collective serait vide de sens si on acceptait l'interprétation de l'employeur.

[75] J'ai conclu que la clause 17.20 de la convention collective est claire et sans ambiguïté et qu'une personne ordinaire, à sa lecture, conclurait que l'admissibilité au congé de préretraite est conditionnelle à ce qu'un employé ait atteint une combinaison en âge et en années de services qui lui donnerait droit à une pension non réduite (c.-à-d. une pension sans pénalité) aux termes de la LPFP. Bref, un employé est admissible à un congé de préretraite lorsqu'il ou elle a droit à sa pension aux termes de la LPFP. Une telle interprétation est conforme à l'interprétation de l'employeur relativement à l'objectif de la clause, qui n'a pas été contestée par les fonctionnaires. Un congé de préretraite est offert en tant que mesure incitative pour les employés qui sont admissibles à prendre leur retraite en vue de retenir leurs services et leurs connaissances au profit de l'employeur. L'établissement d'un lien entre un tel congé et le régime de pension de l'employeur semble raisonnable et va dans le sens de mon interprétation de la clause.

[76] Après avoir examiné et rejeté les arguments des fonctionnaires quant à l'interprétation à donner à la clause 17.20 de la convention collective sans avoir

recours aux éléments de preuve extrinsèques et après avoir conclu que la clause ne comporte aucune ambiguïté, je n'ai pas à examiner davantage la question de la preuve extrinsèque. J'ai néanmoins examiné la question puisque les parties y ont consacré beaucoup de temps.

[77] L'Accord AIRSO/RAIRS conclu entre le MRO et l'ARC semble clair et sans ambiguïté. Comme les fonctionnaires l'ont soutenu, il semble indiquer que l'ARC reconnaîtra la date de service continu d'un employé au MRO aux fins du calcul du service et l'appliquera aux droits prévus à la convention collective conclue avec le groupe VFS, tant maintenant qu'à l'avenir. Par conséquent, il apparaît clairement que le MRO souhaitait protéger ses employés visés par la mutation et qu'il souhaitait particulièrement les placer sur le même pied que tous les employés de l'ARC en ce qui concerne les droits fondés sur le service. En effet, l'ARC ne semblait pas le nier. Au paragraphe 28 de ses arguments, elle a fait valoir que puisque le [traduction] « [...] libellé de l'article 8.0 de l'Accord AIRSO/RAIRS et l'entente sur les RH ne correspond pas au libellé de la clause 17.20 de la convention collective, il n'est pas possible de l'incorporer et de l'appliquer. »

[78] Toutefois, comme l'ARC l'a soutenu, l'engagement qui est censé lier les conventions collectives actuelles et subséquentes a été pris entre deux parties, dont l'une n'est pas signataire de la convention collective applicable. L'employeur a également indiqué que puisque l'IPFPC n'a pas signé l'Accord AIRSO/RAIRS et qu'elle n'y était pas une partie, l'Accord n'a pas d'incidence sur la convention collective. En me basant sur les principes de droit bien établis, je ne peux qu'être d'accord. De plus, les fonctionnaires n'ont pas contesté ce point. Au contraire, ils ont fait valoir que l'Accord AIRSO/RAIRS et le protocole d'entente appuient leur interprétation de la clause 17.20 de la convention collective puisque [traduction] « [l]es deux ententes reconnaissent que le service antérieur des fonctionnaires auprès du MRO serait reconnu aux fins des droits énoncés dans l'accord conclu avec le groupe VFS [...] » (arguments des fonctionnaires, au paragr. 34).

[79] Il m'apparaît évident que même si l'ARC avait pris l'engagement allégué par les fonctionnaires (et je ne tire aucune conclusion sur ce point), le véritable argument des fonctionnaires est que l'employeur n'avait aucun pouvoir de modifier la clause de la convention collective comme il l'a fait puisque cette modification viole l'entente qu'il a conclue avec le MRO. Je ne peux trouver aucune règle de droit permettant une telle

proposition et les fonctionnaires ne m'en ont présenté aucune. Ils n'ont pas invoqué le principe de la préclusion, lequel empêche l'employeur de négocier une clause qui, selon toute apparence, va à l'encontre de son engagement antérieur. Par conséquent, le fait que l'Accord AIRSO/RAIRS pourrait chercher à protéger certains droits ne m'aide pas à interpréter la modification apportée à la convention collective. Même si les fonctionnaires ont fait valoir que le protocole d'entente et l'Accord AIRSO/RAIRS appuient leur interprétation de la clause 17.20 de la convention collective, ce qu'ils ont véritablement fait valoir était que les éléments de preuve extrinsèques empêchaient l'employeur de souscrire à la modification apportée à la convention collective. En d'autres termes, l'IPFPC a tenté d'exécuter une entente dont l'exécution ne relevait pas de lui.

[80] Si l'Accord AIRSO/RAIRS avait été inclus dans la convention collective, le cas en l'espèce aurait probablement été très différent. Toutefois, il ne fait pas partie de la convention et ni l'une ni l'autre des parties n'a fait valoir qu'il y était intégré, soit expressément ou par renvoi.

[81] En ce qui concerne le protocole d'entente conclu entre l'ARC et l'IPFPC, il énonce clairement et expressément qu'il ne fait pas partie de la convention collective.

[82] En dernier lieu, j'examine la décision récente rendue par la nouvelle Commission dans *Clough*. Les fonctionnaires ont soutenu qu'elle s'applique à la situation dont je suis saisie et ils m'ont demandé de faire droit à ces griefs sur la base de cette décision. Même si *Clough*, à première vue, semble être très semblable au cas en l'espèce, elle comprend des détails importants qui militent en faveur d'un résultat différent dans ce cas.

[83] Même si la mutation des employés dans *Clough* a eu lieu deux ans après les événements en l'espèce et même si la mutation découlait du transfert de la TVH et non d'un transfert de l'impôt sur le revenu des sociétés, il existe également de nombreuses similitudes entre les deux affaires : la mutation des employés à l'ARC a eu lieu entre un gouvernement provincial et le gouvernement fédéral et elle a été effectuée de la même manière dans chaque affaire, c'est-à-dire à l'aide d'une entente conclue avec la province et d'une deuxième entente conclue avec l'IPFPC.

[84] *Clough* révèle que les membres de l'IPFPC étaient surtout préoccupés par le fait qu'habituellement, les mutations faisaient en sorte que les membres étaient

[traduction] « envahis par les gens de l'extérieur » entraînant ainsi la [traduction] « dilution » des avantages sociaux. La principale préoccupation de l'ARC consistait à reconnaître le service des employés mutés, peut-être en raison de l'entente qu'elle avait signée avec le gouvernement de la Colombie-Britannique, même si ce point n'est pas pertinent à la question dont je suis saisie. En réalité, dans *Clough*, les membres de l'IPFPC ont rejeté l'entente initiale conclue avec l'employeur puisqu'ils ne souhaitent pas reconnaître le service antérieur des employés mutés. Toutefois, l'ARC et l'IPFPC sont retournés à la table et l'IPFPC a accepté la proposition de l'employeur.

[85] *Clough* renvoie à la négociation de l'ARC relativement à une entente avec le gouvernement de la Colombie-Britannique et énonce que la clause 8 de cette entente prévoyait ce qui suit :

8.1 L'ancienneté du service auprès du gouvernement de la Colombie-Britannique sera reconnue par l'ARC en ce qui concerne les employés qui acceptent un poste à l'ARC.

8.2 Cette reconnaissance de service s'appliquera aux droits suivants, prévus dans la convention collective conclue entre l'ARC et l'AFPC, ainsi qu'à tout droit futur qui est déterminé en fonction d'une période de service ou d'emploi :

[...]

iv. Congé de préretraite

v. Indemnité de départ dans la mesure où elle s'applique à la période admissible pour recevoir une telle indemnité [...]

[86] Le libellé de cette clause est presque identique au libellé de l'Accord AIRSO/RAIRS négocié entre l'ARC et le MRO en l'espèce.

[87] Même si le cas en l'espèce comporte d'importantes similitudes avec *Clough*, il y a également plusieurs distinctions légales entre les deux affaires. Dans *Clough*, l'arbitre de grief devait interpréter une clause ambiguë de la convention collective. Puisqu'elle a conclu à l'existence d'une ambiguïté, elle a également conclu qu'elle pouvait recourir à la preuve extrinsèque pour interpréter la phrase de la convention collective en litige.

[88] Au contraire, j'ai accepté l'argument des deux parties selon lequel la clause 17.20 de la convention collective ne comporte aucune ambiguïté et j'ai conclu

que je n'avais pas besoin, et même que je ne devais pas, avoir recours aux éléments de preuve extrinsèques pour déterminer son sens et son intention.

[89] Dans *Clough*, la preuve extrinsèque appuyait l'interprétation de la convention collective. En l'espèce, on m'a demandé d'utiliser des documents semblables, non pas à titre d'aide à l'interprétation, mais à titre de preuve que l'employeur ne pouvait pas négocier une clause qui contredit ce qui semble être son engagement envers le gouvernement de l'Ontario. La décision rendue dans *Clough* ne m'aide pas à trancher le cas en l'espèce.

[90] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IV. Ordonnance

[91] Les griefs sont rejetés.

Le 22 décembre 2015.

Traduction de la CRTEFP

Steven B. Katkin
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans
la fonction publique