

Date: 20170413

Dossier: 569-02-153

Référence: 2017 CRTEFP 35

*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

**UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS - SYNDICAT DES AGENTS  
CORRECTIONNELS DU CANADA - CSN**

agent négociateur

et

**CONSEIL DU TRÉSOR**

employeur

Répertorié

*Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnel du Canada  
- CSN c. Conseil du Trésor*

Affaire concernant un grief de principe renvoyé à l'arbitrage

**Devant :** Stephan J. Bertrand, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique

**Pour l'agent négociateur :** Alain Tremblay, Avocat

**Pour l'employeur :** Marc Séguin, Avocat

---

Affaire entendue à Montréal (Québec),  
du 2 au 4 novembre 2016.

### I. Grief de principe renvoyé à l'arbitrage

[1] Le 28 mars 2014, le Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (l'« agent négociateur ») a rédigé un grief de principe dans lequel il conteste la décision du Conseil du Trésor (l'« employeur ») de calculer au prorata l'indemnité de départ des employés de Service Correctionnel Canada (SCC) qui, au cours de leur période d'emploi à SCC, ont travaillé à titre occasionnel. L'agent négociateur allègue que cette pratique de l'employeur est contraire à la convention collective conclue entre l'employeur et l'agent négociateur à l'égard de l'unité de négociation du groupe Services correctionnels. La convention collective venait à échéance le 31 mai 2014 (la « convention collective »).

[2] La convention collective définit un employé comme étant « [...] toute personne ainsi définie dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* [...] » (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « *Loi* »). De son côté, la *Loi* définit un fonctionnaire, c'est-à-dire un employé, comme étant toute « [...] personne employée dans la fonction publique, à l'exclusion de toute personne [...] employée à titre occasionnel [...] ». Étant donné le libellé clair de cette définition, les parties s'entendent pour dire qu'un travailleur occasionnel n'est pas un employé au sens de la *Loi* ou de la convention collective.

[3] Dans sa réponse au grief, l'employeur a indiqué qu'afin de s'assurer que les travailleurs occasionnels soient traités de la même façon que les employés à temps partiel en ce qui concerne l'indemnité de départ, le calcul de l'emploi continu pour les périodes de travail à temps partiel effectuées par des travailleurs occasionnels correspond au calcul de l'emploi continu des employés à temps partiel.

[4] N'ayant pas connu de succès au cours de la procédure applicable aux griefs de principe, l'agent négociateur a renvoyé le grief à l'arbitrage le 5 juin 2014. J'ai été nommé pour instruire et trancher l'affaire à titre de formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « Commission »).

[5] À l'audience, l'employeur a retiré une objection qu'il avait préalablement déposée, dans laquelle il soutenait que la Commission n'avait pas compétence pour instruire et trancher cette affaire. Nonobstant la position de l'employeur, le fait que les parties s'entendent pour dire qu'un travailleur occasionnel n'est pas un employé au sens de la *Loi* ou de la convention collective soulève une question de compétence au titre de l'article 220 de la *Loi* et leur consentement à cet égard ne peut suffire pour

octroyer compétence à la Commission (voir : *Canada (Procureur général) v. Boutilier*, [2000] 3 C.F. 27 (C.A.)). Je vais donc aborder la question de compétence dans mes motifs.

## **II. Résumé de la preuve**

[6] L'agent négociateur a cité les personnes suivantes à témoigner : Stéphane Dicaire, le président syndical local de l'établissement de La Macaza, et Mario Gariépy, un agent correctionnel de ce même établissement. L'employeur a cité à témoigner Isabelle Legault, gestionnaire de la rémunération pour la région du Québec de SCC.

[7] Le témoignage de M. Dicaire a été à la fois bref et dépourvu de tout objet réel. Son rôle s'est limité à présenter une liste de 107 griefs portant prétendument sur le calcul de l'indemnité de départ au prorata de l'emploi continu de certains travailleurs occasionnels de SCC. Toutefois, il n'a pas été en mesure de confirmer l'origine de ce document, ou de préciser si tous les griefs mentionnés dans cette liste portaient sur la question du prorata et s'ils étaient actifs.

[8] M. Gariépy a fait valoir qu'il était au service de SCC depuis 1995. Il a confirmé que durant les trois (3) premières années, il avait été embauché à titre de travailleur occasionnel. Il a expliqué qu'un travailleur occasionnel est appelé à travailler au besoin, et ne peut travailler au-delà d'un nombre précis de jours par année. Une fois le nombre maximal de jours de travail atteint, il y a rupture du contrat d'emploi et par conséquent, le travailleur concerné doit se trouver du travail ailleurs ou présenter une demande de prestations d'assurance-emploi, ce qu'il a fait dans le passé.

[9] M. Gariépy a confirmé que son grief figurait dans la liste des 107 griefs. Il a expliqué que ce grief avait été déposé afin de contester la décision de SCC de ne pas inclure dans le calcul de son indemnité de départ les trois années où il était travailleur occasionnel. À l'époque, il était au service de SCC depuis 18 ans, mais il n'a reçu, selon ses souvenirs, que l'équivalent d'approximativement 15 années de service. M. Gariépy a indiqué que ses trois années à titre de travailleur occasionnel ne semblaient pas avoir été prises en compte par l'employeur dans le calcul de son indemnité de départ. En contre-interrogatoire, M. Gariépy n'a pas été en mesure de confirmer précisément combien de semaines de salaire il avait reçu à titre d'indemnité de départ, ou si une partie du calcul en question avait été effectuée au prorata. Il n'a déposé aucun élément

de preuve quant au calcul de son indemnité de départ, afin de faire la lumière sur ce point.

[10] Mme Legault a expliqué que, lorsque la période d'emploi continu visée par l'indemnité de départ est composée de périodes d'emploi à temps plein et à temps partiel, ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, ce qui, selon elle, était le cas de M. Gariépy, l'indemnité de départ est calculée conformément à la clause 35.17 de la convention collective, qui traite de l'indemnité de départ des employés à temps partiel, plutôt qu'à la clause 33.04 de la convention collective, qui porte sur l'indemnité de départ des employés à temps plein. Les clauses en question prévoient ce qui suit :

*33.04 Sous réserve du paragraphe 33.02 précédent, les employé-es nommé(s) pour une durée indéterminée ont droit dès le 5 novembre 2013 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.*

*35.17 Nonobstant les dispositions de l'article 33, Indemnité de départ, de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ est établie et les périodes d'emploi à temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multiplie la période équivalente d'emploi à temps plein, en années, par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés afin de calculer l'indemnité de départ.*

[11] Mme Legault a ajouté que la clause 35.17 prévoit une formule de calcul au prorata des périodes d'emploi à temps partiel, et que celle-ci était appliquée aux travailleurs occasionnels, puisqu'ils ne travaillent pas à temps plein et qu'ils sont restreints à des périodes d'emploi à temps partiel suivi de bris d'emploi. Selon Mme Legault, cette approche a été utilisée par l'employeur, et ce, même si les travailleurs occasionnels ne sont pas réputés être des employés ou des fonctionnaires et qu'ils ne sont donc pas expressément visés par la convention collective.

[12] Mme Legault a également confirmé que plusieurs dispositions de la convention collective étaient appliquées aux travailleurs occasionnels, notamment celles sur les congés annuels et de maladie. Elle a de nouveau précisé qu'une telle approche était employée par l'employeur, nonobstant le fait que les travailleurs occasionnels n'étaient pas des fonctionnaires. Elle a expliqué que cette approche avait été adoptée par le SCC afin de s'assurer que les travailleurs occasionnels soient traités de la même façon que les employés à temps partiel, lesquels sont expressément visés par la convention collective et sont des fonctionnaires.

[13] En contre-interrogatoire, Mme Legault a tenu à préciser qu'un travailleur occasionnel ne dispose pas d'un horaire de travail précis, que ses heures de travail fluctuent selon les besoins et qu'il est contraint à travailler un nombre maximal de jours par année, après quoi il reçoit un relevé de fin d'emploi, ce qui rompt la relation d'emploi et met fin à la continuité de son emploi auprès de SCC. Elle a également reconnu que le SCC n'avait pas, au moment de son témoignage, plusieurs employés à temps partiel à son emploi dans la région du Québec.

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

#### **A. Pour l'agent négociateur**

[14] Selon l'agent négociateur, bien que les travailleurs occasionnels visés par ce grief de principe n'étaient pas fonctionnaires, ils étaient employés au SCC au moment où le calcul de l'indemnité de départ a eu lieu et au moment où le grief a été déposé.

[15] L'agent négociateur soutient que la convention collective ne définit pas l'expression « emploi continu » qui figure, entre autres, dans la clause 33.04 de la convention collective, et qu'il fallait s'appuyer sur *Broekaert c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2005 CRTFP 90, et *Clough c. Agence de revenu du Canada*, 2015 CRTEFP 48, ainsi que sur les articles 19 et 20 de la *Directive sur les conditions d'emploi* du Conseil du Trésor, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2014, afin de donner à cette expression un sens approprié et logique dans les circonstances. L'article 19 traite de certaines conditions d'emploi qui s'appliquent aux personnes nommées à titre de travailleurs occasionnels et aux personnes nommées pour une période déterminée de moins de trois mois. L'article 20 traite d'emploi continue.

[16] Selon l'agent négociateur, les principes énoncés dans *Broekaert* et *Clough*, lorsqu'ils sont examinés de concert avec ce qui est prévu à l'article 20 de la *Directive*

sur les conditions d'emploi du Conseil du Trésor, laissent entendre que la clause 33.04 de la convention collective devrait l'emporter sur la clause 35.17 aux fins du calcul de l'indemnité de départ d'un employé qui a été au service de SCC à titre de travailleur occasionnel dans le passé.

[17] L'agent négociateur prétend que les années de service à titre de travailleur occasionnel doivent compter comme des années complètes d'emploi continu, au même titre qu'un employé à temps plein. De plus, il fait valoir qu'en vertu de la clause 33.04 de la convention collective, un fonctionnaire est en droit de recevoir, à titre d'indemnité de départ, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, incluant chaque année où celui-ci était un travailleur occasionnel.

[18] À titre de mesure corrective, l'agent négociateur demande que la Commission émette une déclaration voulant que l'employeur ait contrevenu à la convention collective en calculant au prorata l'indemnité de départ d'employés alors que ceux-ci étaient des travailleurs occasionnels. Il demande également une ordonnance enjoignant à l'employeur de mettre fin à cette pratique.

### **B. Pour l'employeur**

[19] Selon l'employeur, bien que l'article 19 de la *Directive sur les conditions d'emploi* du Conseil du Trésor semble suggérer que certaines dispositions de la convention collective s'appliquent aux travailleurs occasionnels, il n'en demeure pas moins que ladite convention est silencieuse quant au traitement à leur accorder pour ce qui est du calcul de l'indemnité de départ.

[20] L'employeur soutient que le calcul de l'indemnité de départ d'une personne employée par le SCC ne peut se faire que conformément aux clauses 33.04 et 35.17 de la convention collective. Selon lui, il est approprié de procéder en vertu de la clause 35.17, qui aborde la situation des employés à temps partiel, puisque dans les deux cas, ni les travailleurs occasionnels ni les employés à temps partiel ne sont appelés à travailler selon un horaire normal de travail, tel que celui qui est prévu à l'article 21 de la convention collective. Dans le cas d'un employé à temps partiel, ses heures de travail sont moins nombreuses que s'il travaillait selon l'horaire normal de travail prévu à l'article 21. Dans le cas des travailleurs occasionnels, leur horaire de travail n'est pas fixe, leurs heures fluctuent en fonction des besoins et ils ne peuvent travailler plus d'un certain nombre de jours par année.

[21] Selon l'employeur, il est équitable de traiter les travailleurs occasionnels de la même façon que les employés à temps partiel. Selon lui, le fait de calculer l'indemnité de départ d'un travailleur occasionnel conformément à la clause 33.04 de la convention collective et celle d'un employé à temps partiel conformément à la clause 35.17 de cette même convention collective (au prorata), et ce, pour la même période, entraînerait des inégalités injustifiables.

#### **IV. Motifs**

[22] À priori, le grief de principe, tel que rédigé, soulève une question de compétence puisqu'il réfère aux travailleurs occasionnels, anciens ou présents. Selon moi, la Commission n'a pas la compétence de trancher un litige touchant une personne qui est, au moment du dépôt du grief, un travailleur occasionnel. Toutefois, la Commission est parfaitement compétente pour trancher un litige touchant les périodes d'emploi occasionnel d'une personne qui était, au moment du dépôt du grief, un fonctionnaire au sens de l'article 2 de la *Loi*, comme l'était M. Gariépy.

[23] J'ai révisé et examiné la jurisprudence invoquée par l'agent négociateur au soutien de ses arguments. À mon avis, les faits et les questions décrits dans ces décisions ne ressemblent pas suffisamment à ceux du présent grief et ne peuvent guère me guider dans ma détermination. De plus, je ne suis pas lié par les décisions antérieures d'arbitrage de griefs, y compris celles invoquées par l'employeur dans son cahier de jurisprudence. Je ne vois donc pas la nécessité de renvoyer davantage à celles-ci dans mes motifs.

[24] À mon avis, l'argument de l'agent négociateur voulant que l'expression « emploi continu » ne soit pas définie dans la convention collective doit être clarifié dans une certaine mesure. La clause 2.01 de la convention collective prévoit expressément que cette expression doit prendre le sens qui lui est attribué dans la *Directive sur les conditions d'emploi* de l'employeur à la date de la signature de la convention collective, c'est-à-dire le 5 novembre 2013, soit bien avant que la *Directive sur les conditions d'emploi* du Conseil du Trésor sur laquelle se fonde l'agent négociateur soit en vigueur, soit le 1<sup>er</sup> avril 2014. Il m'apparaît donc difficile de considérer l'argument de l'agent négociateur en lien avec l'emploi continu d'un fonctionnaire, puisqu'il est fondé sur une directive qui n'était pas en vigueur au moment pertinent et que celle qui est pertinente aux fins de ce litige n'a fait l'objet d'aucune mention ou renvoi à l'audience. Il y a lieu de noter que l'ancienne directive ne traitait pas spécifiquement d'emploi

continu et que celle de 2014 énonce spécifiquement certaines périodes qui peuvent compter comme emploi continu.

[25] Quoi qu'il en soit, je suis en désaccord avec l'argument de l'agent négociateur voulant qu'une lecture attentive de l'article 20 de la *Directive sur les conditions d'emploi* du Conseil du Trésor qui était en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2014, suggère que la clause 33.04 de la convention collective devrait l'emporter sur la clause 35.17 de cette même convention aux fins du calcul de l'indemnité de départ d'un fonctionnaire qui a été un travailleur occasionnel dans le passé. Ce n'est pas ce qui est prévu par cette disposition. À mon avis, tant la clause 35.17 que la clause 33.04 peut être utilisée à ces fins. Il convient également de noter que la directive sur laquelle l'agent négociateur fonde ses arguments n'était pas en vigueur au moment où celui-ci a pris connaissance de la façon dont le calcul des indemnités de départ était effectué à l'égard des fonctionnaires qui comptent des périodes d'emploi occasionnel ou même lorsque le grief de principe a été rédigé, soit le 28 mars 2014.

[26] Même si j'acceptais que la Directive en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2014 prévoit que la convention collective s'applique aux fonctionnaires qui comptent des périodes d'emploi occasionnel, il n'en demeure pas moins que la convention collective ne contient aucune disposition qui porte expressément sur le calcul de l'indemnité de départ de tels travailleurs. Par conséquent, il faut s'en remettre aux deux seules dispositions qui traitent de ce calcul, c'est-à-dire les clauses 33.04 et 35.17 de la convention collective, reproduites ci-dessous par souci de commodité.

*33.04 Sous réserve du paragraphe 33.02 précédent, les employé-es nommé(s) pour une durée indéterminée ont droit dès le 5 novembre 2013 à un montant lié à la fin de l'indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.*

*35.17 Nonobstant les dispositions de l'article 33, Indemnité de départ, de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ*



*est établie et les périodes d'emploi à temps partiel sont regroupées afin que soit déterminé leur équivalent à temps plein. On multiplie la période équivalente d'emploi à temps plein, en années, par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés afin de calculer l'indemnité de départ.*

[27] La question que je dois trancher est celle de savoir si l'employeur a contrevenu à la convention collective en appliquant la clause 35.17 de cette convention aux fins du calcul de l'indemnité de départ des fonctionnaires de SCC qui ont été, dans le passé, des travailleurs occasionnels. À mon avis, la réponse à cette question est non. Les parties sont les auteurs de la convention collective. Elles ont convenu qu'il était nécessaire de prévoir une disposition sur le calcul de l'indemnité de départ des fonctionnaires à temps plein (la clause 33.04 de la convention collective), et d'une disposition sur le calcul de l'indemnité de départ des fonctionnaires à horaires mixtes (la clause 35.07 de la convention collective). Elles n'ont cependant pas convenu d'une disposition sur le calcul de cette indemnité pour les fonctionnaires qui comptent des périodes d'emploi occasionnel. L'employeur n'a donc à sa disposition que deux options en vertu de la convention collective : procéder en vertu de la clause 33.04 ou en vertu de la clause 35.17.

[28] À mon avis, sa décision de procéder en vertu de la clause 35.17 de la convention collective afin de calculer l'indemnité de départ des fonctionnaires qui comptent des périodes d'emploi occasionnel pour un certain nombre d'années est raisonnable, logique et équitable. Dans un premier temps, on ne peut échapper au fait que la clause 33.04 de la convention collective aborde la question de l'emploi continu des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée (temps plein) et qu'il a été démontré au moyen de la preuve non contestée de Mme Legault que chaque fois qu'un travailleur occasionnel atteint son nombre maximum de jours de travail annuel, celui-ci reçoit un relevé d'emploi, ce qui a pour effet de rompre la relation d'emploi et de rendre ce travailleur éligible à des prestations d'assurance-emploi, dont M. Gariépy a reconnu avoir bénéficié par le passé. Prétendre que ce genre de scénario se prête correctement à l'emploi continu d'un fonctionnaire permanent à temps plein n'est tout simplement pas sincère. La situation d'un fonctionnaire occasionnel ne ressemble en rien à celle d'un fonctionnaire permanent à temps plein.

[29] Dans un deuxième temps, le scénario dont les parties ont convenu pour les fonctionnaires à horaires mixtes se prête particulièrement bien aux travailleurs

occasionnels. Tel que l'a décrit Mme Legault, un travailleur occasionnel n'a pas d'horaire de travail fixe, ses heures de travail fluctuent en fonction des besoins et il ne peut travailler plus d'un certain nombre de jours par année. De plus, je suis d'accord avec l'argument de l'employeur qu'il serait injuste et inéquitable d'appliquer la clause 33.04 de la convention collective à l'égard d'un fonctionnaire qui a été, dans le passé, un travailleur occasionnel, et d'appliquer la clause 35.17 de la convention collective à l'égard d'un fonctionnaire qui a travaillé à temps partiel pendant la même période. Le fait que le SCC ait ou non des fonctionnaires à temps partiel à l'heure actuelle est sans conséquence.

[30] À mon avis, il n'existe aucune assise juridique, ou en lien avec la convention collective, qui justifie que les périodes où une personne était au service de SCC à titre de travailleur occasionnel soient considérées comme étant des années complètes d'emploi continu, au même titre qu'un fonctionnaire à temps plein, ou que le calcul de l'indemnité de départ d'une telle personne soit effectué conformément à la clause 33.04 de la convention collective.

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

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

**V. Ordonnance**

[32] Le grief est rejeté.

Le 13 avril 2017.

**Stephan J. Bertrand,  
une formation de la Commission des  
relations de travail et de l'emploi dans la  
fonction publique**