

Date: 20170815

Dossiers: 566-02-12633 et 12634

Référence: 2017 CRTESPF 20

*Loi sur la Commission
des relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral et
Loi sur les relations de travail
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral

ENTRE

KATHLEEN BURGESS ET JEAN-PHILIPPE PAQUET

fonctionnaires s'estimant lésés

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère des Pêches et des Océans)**

employeur

Répertorié

Burgess c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)

Affaire concernant deux griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

Devant : Nathalie Daigle, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour les fonctionnaires s'estimant lésés : Dominic Caron, avocat

Pour l'employeur : Christine St-Amant-Roy, avocate

Affaire entendue à Québec (Québec),
du 2 au 3 février 2017.

I. Introduction

[1] Les fonctionnaires s'estimant lésés, Kathleen Burgess et Jean-Philippe Paquet (les « fonctionnaires »), sont des employés de Pêches et Océans Canada (l'« employeur »). Ils allèguent que l'employeur a violé l'Appendice « H » (alinéa b) de la section Généralités, figurant sous l'en-tête Jours de relâche, de la convention collective entre le Conseil du Trésor et la Guilde de la marine marchande du Canada, pour le groupe Officiers de navire. Plus précisément, ils allèguent qu'il y a eu un manquement au préavis minimal de 14 jours requis pour tout changement à leur horaire de travail. À titre de mesure corrective, ils demandent le remboursement des journées de congés compensateurs qu'ils ont utilisées et pour lesquelles le préavis minimal de 14 jours n'a pas été donné.

[2] L'employeur soutient que les changements apportés à l'horaire de travail relevaient de délais non prévus et que, par conséquent, il avait été impossible de fournir un préavis de 14 jours. Il a néanmoins avisé les fonctionnaires des changements dans les plus brefs délais. Il soutient donc qu'il n'a pas violé l'Appendice « H » (alinéa b) de la section Généralités, figurant sous l'en-tête Jours de relâche de la convention collective du groupe Officiers de navire.

[3] L'avis de renvoi à l'arbitrage du grief a été déposé le 7 juin 2016, auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique.

[4] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique, ainsi que le titre de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique*, de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et du *Règlement sur les relations de travail dans la fonction publique*, pour qu'ils deviennent, respectivement, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*, la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « Loi ») et le *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (le « Règlement »).

[5] Comme je l'expliquerai dans la présente décision, je conclus que les fonctionnaires n'ont pas démontré que l'employeur a violé l'Appendice « H » (alinéa b) de la section Généralités, figurant sous l'en-tête Jours de relâche, de la convention collective du groupe Officiers de navire.

II. Contexte

[6] Mme Burgess est officier logistique et M. Paquet est officier électricien. Ils travaillent tous les deux sur le navire Martha L. Black, à Québec. Ils sont tous les deux visés par la convention collective du groupe Officiers de navire.

[7] Selon le plan des opérations de la Flotte 2015-2016, un premier groupe d'employés, incluant Mme Burgess, devait embarquer sur le navire Martha L. Black le 13 août 2015. Un autre groupe, incluant M. Paquet, devait embarquer le 17 août 2015. À cause de circonstances imprévues, la date d'embarquement de Mme Burgess a été retardée à une reprise et celle de M. Paquet a été retardée à deux reprises. Comme ces modifications ont été apportées quelques jours avant les dates d'embarquement, les deux fonctionnaires n'ont pas reçu le préavis complet de 14 jours avant le changement de leur horaire.

[8] Le 6 octobre 2015, les deux fonctionnaires ont soumis un grief individuel dans lequel ils ont allégué que l'employeur avait violé l'Appendice « H » (alinéa b) de la section Généralités, figurant sous l'en-tête Jours de relâche, de la convention collective du groupe Officiers de navire. Au moment où ils ont présenté leurs griefs, ils ont demandé les mesures correctives suivantes : une rémunération équivalente à 14 jours de travail et l'accumulation de 14 jours de relâche, conformément à l'Appendice « H », et le remboursement des congés annuels ou compensateurs. Selon le système de jours de relâche au sein de la flotte, une période continue de travail de 28 jours est généralement suivie d'une période de congés de 28 jours de relâche.

[9] Le 3 novembre 2015, à l'audience des griefs, le représentant de l'agent négociateur des fonctionnaires a modifié les mesures correctives demandées au sujet du remboursement des congés utilisés par les fonctionnaires. Mme Burgess a demandé que l'employeur lui remette cinq jours dans sa banque de jours de relâche pour couvrir les jours en deçà du préavis de 14 jours prévu. M. Paquet a demandé que l'employeur lui remette huit jours dans sa banque de jours de relâche pour couvrir les jours en deçà du préavis de 14 jours prévu.

[10] Au deuxième palier de la procédure de grief, l'employeur a répondu, en date du 23 décembre 2015, qu'il avait respecté la convention collective. Il a souligné que le protocole d'entente au sujet des congés compensateurs prévoit l'accumulation de congés compensateurs pour couvrir les périodes où le navire n'est pas opérationnel. Il a ajouté que le Martha L. Black n'était pas opérationnel, et que cette situation avait causé le retard d'embarquement et que, par conséquent, les fonctionnaires avaient dû utiliser des congés compensateurs. Les griefs ont été rejetés.

[11] Le 16 mai 2016, en guise de réponse définitive aux griefs déposés par les fonctionnaires, l'employeur a précisé que les changements apportés aux horaires des fonctionnaires découlaient de délais imprévus et que, par conséquent, il avait été impossible de fournir un préavis complet de 14 jours. Il a toutefois souligné que les fonctionnaires avaient été avisés des changements dans les plus brefs délais. Les griefs ont donc été rejetés.

[12] Le 7 juin 2016, les fonctionnaires ont renvoyé leur grief individuel à l'arbitrage.

[13] À l'audience, les 2 et 3 février 2017, les mesures correctives demandées par les fonctionnaires ont de nouveau été modifiées. M. Paquet a demandé que l'employeur remette quatre jours dans sa banque de congés compensateurs pour couvrir les jours en deçà du préavis de 14 jours prévu. Dans le cas de Mme Burgess, elle a demandé que l'employeur lui remette cinq jours de congés compensateurs plutôt que des jours de relâche.

III. Question en litige

[14] Il n'y a essentiellement qu'une question en litige en l'espèce : Est-ce que l'employeur a violé l'Appendice « H » (alinéa b) de la section Généralités, figurant sous l'en-tête Jours de relâche de la convention collective du groupe Officiers de navire.

[15] Cette question soulève les deux enjeux suivants :

1. l'Appendice « H » (alinéa b) de la section Généralités, figurant sous l'en-tête Jours de relâche de la convention collective du groupe Officiers de navire, crée-t-elle une obligation pour l'employeur de donner, dans tous les cas, un préavis minimal de 14 jours?
2. Si oui, quelle est la mesure corrective appropriée?

IV. Question préliminaire

[16] Les fonctionnaires souhaitent que je prenne en considération une décision de l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) datant de 2005, *Boudreau c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2005 CRTFP 160, concernant le même employeur et une disposition similaire de la convention collective. L'employeur s'y est opposé étant donné qu'il s'agit d'une décision qui a été rendue dans le cadre d'une audience accélérée. J'ai pris l'objection préliminaire sous réserve.

[17] Dans *Boudreau*, tout en reconnaissant qu'un préavis de 14 jours n'avait pas été donné, l'employeur a soutenu qu'il convenait de ne rendre qu'une ordonnance déclaratoire, puisque la convention collective ne prévoyait aucune pénalité pour défaut de fournir le préavis requis.

[18] L'arbitre de grief saisi de cette affaire s'est dit en désaccord avec la thèse de l'employeur. Selon lui, il faut remédier à un manquement à l'obligation de fournir le préavis requis de 14 jours avant un changement d'horaire. Il a donc accueilli le grief et ordonné que les fonctionnaires soient assujettis au système plus avantageux de 1,36 jour de relâche pour une période de 14 jours, soit une période équivalente à un préavis de 14 jours, au lieu du système moins avantageux de 1,17 jour de relâche.

[19] Je note, d'une part, que les faits de cette affaire diffèrent des faits entourant les présents griefs, puisque le changement apporté à l'horaire du bateau dans *Boudreau* a eu un impact sur les jours de relâche accumulés par les fonctionnaires, soit en raison d'un système plus avantageux ou d'un système moins avantageux. D'autre part, et plus important encore, il s'agit d'une décision qui a été rendue dans le cadre d'une audience accélérée. Une note a été ajoutée à la page couverture de *Boudreau*, précisant ce qui suit :

Note : Les parties ont convenu de traiter le grief selon une méthode d'arbitrage accéléré. Cette décision finale et exécutoire ne peut constituer un précédent ni être renvoyée pour contrôle judiciaire à la Cour fédérale.

[20] Cette décision a-t-elle donc force de précédent?

[21] Après avoir pris cette note en considération et avoir examiné attentivement les dispositions pertinentes de la convention collective et les arguments des parties, je conclus que *Boudreau* ne peut constituer un précédent puisqu'il est le résultat d'une

audience accélérée à laquelle les parties ont consenti de participer dans le but de favoriser un règlement rapide du différend. Il n'y a donc pas eu de débat contradictoire complet sur la question. Ainsi, je suis d'avis que le poids d'une telle décision ne peut l'emporter sur celui d'une décision qui est prononcée après un débat contradictoire complet.

[22] De plus, je note qu'en ce qui concerne ses propres décisions, la CRTESPF n'est pas tenue de respecter le principe de *stare decisis*, qui signifie « s'en tenir à ce qui a été décidé », bien qu'elle s'efforce d'être aussi cohérente que possible, et qu'elle reconnaît que toute modification d'une conclusion formulée préalablement doit être solidement justifiée et faire l'objet d'un examen rigoureux.

[23] Je décide donc de ne pas tenir compte de ladite décision.

V. Exposé des faits

[24] Les fonctionnaires sont membres de l'unité de négociation du groupe Officiers de navire, laquelle est régie par la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et la Guilde de la marine marchande du Canada, qui venait à échéance le 31 mars 2014.

[25] Bernard Talbot, agent des relations de travail, Guilde de la marine marchande du Canada, et Mme Burgess, ont témoigné à l'audience au soutien de la position des fonctionnaires.

[26] L'employeur a cité les témoins suivants : Lisa St-Pierre, officier de petits navires, Nancy Gagnon, surveillante du personnel navigant, et Lise Richard, surintendant marine, Direction de la flotte.

[27] M. Talbot a expliqué que, généralement, le plan des opérations est publié en février-mars pour toute la flotte et que des mises à jour y sont faites au cours de l'année.

[28] M. Talbot a affirmé que Mme Burgess et M. Paquet l'avaient avisé, le 4 août 2015, qu'en raison de circonstances imprévues, leur date prochaine d'embarquement avait été retardée et qu'ils n'avaient pas reçu la totalité du préavis de 14 jours. Les fonctionnaires ont donc dû piger dans leur banque de congés compensateurs ou de congés annuels pour être rémunérés. Puisqu'ils estimaient avoir droit à leur

rémunération normale pour les jours en deçà du préavis de 14 jours prévu, M. Talbot a préparé les griefs présentés par les fonctionnaires.

[29] Mme Burgess, qui est maintenant à la retraite, a expliqué qu'elle devait embarquer sur le navire Martha L. Black le 13 août 2015. Neuf jours avant cette date, soit le 4 août 2015, elle a été avisée que son embarquement serait reporté au 31 août 2015; il manquait donc cinq jours de préavis. Pour continuer de recevoir son salaire, elle a utilisé des jours de sa banque de congés compensateurs pour couvrir les journées où elle n'a pas travaillé.

[30] M. Paquet, quant à lui, devait embarquer sur le navire Martha L. Black le 17 août 2015. Treize jours avant cette date, soit le 4 août 2015, il a été avisé que son embarquement serait reporté au 31 août 2015; il lui manquait donc un jour de préavis. Onze jours avant la date du 31 août, soit le 20 août 2015, il a été avisé que son embarquement serait reporté au 3 septembre 2015; ainsi, en plus de la journée de préavis mentionnée antérieurement, il lui manquait trois autres jours de préavis, pour un total de quatre jours de préavis. Il a utilisé des jours de sa banque de congés compensateurs pour couvrir les journées où il n'a pas travaillé.

[31] M. Talbot a mentionné que si Mme Burgess et M. Paquet avaient travaillé respectivement cinq jours et quatre jours, qui sont les jours en deçà du préavis de 14 jours prévu, ils auraient accumulé un nombre correspondant de jours de relâche. D'autre part, si les fonctionnaires avaient reçu un nombre suffisant de jours de préavis, ils n'auraient pas travaillé mais utilisé les journées accumulées dans leurs banques de jours de relâche, de congés compensateurs ou de congés annuels pour continuer de recevoir leur rémunération.

[32] M. Talbot a précisé que, dans le cas d'un changement d'horaire de travail sur le Martha L. Black, le préavis minimal de 14 jours est nécessaire puisque les officiers ne résident pas tous dans la ville de Québec et qu'ils doivent planifier leur absence de la maison.

[33] Il a ajouté que la disposition de la convention collective en question (l'alinéa b) ne prévoit aucune pénalité en cas de non-respect du préavis de 14 jours lors d'un changement d'horaire. Selon M. Talbot, il faut remédier de manière appropriée à tout manquement à l'obligation de fournir le préavis requis de 14 jours à la suite d'un changement d'horaire.

[34] M. Talbot a aussi expliqué que les « congés compensateurs » sont des congés payés qui remplacent la rémunération en espèces des heures supplémentaires prévus à l'article 30 de la convention collective. Selon la clause 30.14 de la convention collective, les heures supplémentaires et toute autre rémunération et indemnité visée par cette clause s'accumulent sous forme de congé compensateur qui est porté au crédit de l'officier.

[35] À ce sujet, Mme Gagnon a précisé que les congés compensateurs sont accumulés lorsqu'un officier travaille des heures supplémentaires ou lors d'un jour férié, ou quand un jour férié survient lors d'un jour de relâche rémunéré auquel l'officier a droit, du fait qu'il a travaillé pendant un certain nombre de jours en fonction du système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche. Elle a expliqué que ces congés sont précisément accumulés pour couvrir les périodes d'inactivité du navire. Le plafond des congés compensateur est de quatre cents heures.

[36] M. Talbot a fait valoir que, dans certains cas et sur consentement de l'employeur, les congés compensateurs peuvent être versés en argent lorsque plus de quatre cents heures de ces congés ont été cumulées sans être utilisées. Ainsi, les congés compensateurs peuvent être réglés en congés rémunérés ou en argent, à la demande de l'officier et à la discrétion de l'employeur.

[37] Mme Richard a cependant précisé que l'employeur autorise les officiers à accumuler plus de quatre cents heures de ces crédits pour s'assurer qu'ils aient un nombre suffisant de crédits disponibles lorsque le navire est en période d'inactivité.

[38] Il existe un protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et la Guilde de la marine marchande du Canada au sujet des congés compensateurs. Ce protocole prévoit l'accumulation de crédits de congés compensateurs pour couvrir les périodes où le navire n'est pas opérationnel. M. Talbot a toutefois souligné que le protocole ne précise pas que l'employeur peut donner un préavis de moins de 14 jours en cas de changement à l'horaire de travail.

[39] Mme St-Pierre, qui était surveillante par intérim du personnel navigant en août 2015, a expliqué qu'à son arrivée en poste le 4 août 2015, le Martha L. Black était non opérationnel. Le navire était dans un chantier à Hamilton, en Ontario. Son rôle était de

s'assurer de la présence du personnel navigant qualifié sur le navire dès qu'il serait opérationnel.

[40] Elle a expliqué que le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada (TPSGC), était responsable du contrat de réparation du navire. Un agent de projet de l'employeur, le gestionnaire de l'entretien des navires (le chargé de projet), était autorisé à communiquer avec TPSGC pour obtenir des renseignements concernant l'état d'avancement des travaux et les délais pour chaque phase des travaux. Toutefois, le chargé de projet obtenait des renseignements au compte-gouttes de TPSGC. Mme St-Pierre, quant à elle, talonnait le chargé de projet pour savoir quand le navire serait opérationnel. Elle a affirmé avoir communiqué régulièrement avec le chargé de projet, presque quotidiennement, mais qu'elle obtenait aussi des renseignements au compte-gouttes.

[41] Mme Richard a aussi expliqué que TPSGC est responsable des navires lorsqu'ils sont en cale sèche et doit informer l'employeur des retards qui surviennent lors de la réparation des navires. TPSGC informe plus spécifiquement le chargé de projet de l'état d'avancement des travaux.

[42] Selon le Plan des opérations de la flotte pour l'exercice 2015-2016, il était prévu que le Martha L. Black serait en cale sèche jusqu'au 17 août 2015. Toutefois, selon le plan révisé, le déploiement du navire a été retardé. Selon la modification apportée au plan, un premier groupe de personnes devait embarquer sur le navire le 31 août 2015, un deuxième le 10 septembre et un troisième le 13 septembre. Mme Richard a expliqué que des réparations majeures et imprévues avaient été requises sur le Martha L. Black en août 2015. La principale cause du délai était le remplacement du bloc moteur du navire.

[43] Des courriels faisant état des mises à jour de la part du chargé de projet ont été déposés en preuve. Le 4 août, en particulier, il a informé ses collègues qu'un délai minimum de deux semaines, possiblement de trois semaines, était à prévoir pour les travaux. Mme St-Pierre a affirmé que dès qu'elle a reçu le courriel confirmant le retard, soit dans les minutes qui ont suivi, elle a immédiatement informé les trois officiers d'équipage par téléphone; ces derniers, à leur tour, ont immédiatement informé le personnel navigant des changements, par téléphone ou par courriel. Les officiers en

question ont alors pu écouler des jours de congés accumulés et continuer de recevoir un salaire malgré l'inactivité du navire.

[44] Mme Richard a aussi expliqué quel était l'objectif de la circulaire des Opérations CO 02-2014. Selon cette circulaire, les employés sont responsables d'accumuler suffisamment de congés pour couvrir les réductions d'équipage pendant les périodes de radoub et de désarmement, les périodes hors service non planifiées et les mises à pied saisonnières. De même, la circulaire prévoit qu'en règle générale, les congés seront demandés et autorisés dans l'ordre suivant : (1) jours de relâche; (2) congé annuel accumulé au cours de l'année; (3) congé annuel ou compensatoire en banque. Mme Richard a toutefois précisé que lorsqu'un préavis de 14 jours ne peut être donné aux officiers en raison de circonstances exceptionnelles, l'employeur n'applique pas cet ordre préétabli. Le choix du type de congé est donc à la discrétion des officiers.

[45] Mmes Richard et St-Pierre ont précisé que, selon la pratique courante, les officiers d'équipage tentent d'offrir une affectation sur un autre navire aux employés qui n'ont plus de crédits accumulés dans leurs différentes banques de congés et qui désirent travailler pour être rémunéré. Selon le cas, un officier peut aussi demander de suivre une formation. De même, d'après la documentation déposée en preuve à l'audience, les officiers sont encouragés à prendre leurs congés durant les périodes prévues non opérationnelles et de radoubs qui sont indiquées dans le plan des opérations de la flotte.

[46] Lorsque Mme Gagnon est revenue de ses vacances à la fin août 2015, la nomination intérimaire de Mme St-Pierre s'est terminée. Mme Gagnon a constaté que des congés payés en vertu du code 699 (autres congés payés) avaient été octroyés aux officiers qui devaient embarquer le 13 ou le 17 août 2015. Elle a expliqué que ce congé n'était jamais octroyé à tout le personnel navigant dans le cas d'une inactivité du navire. Elle a souligné que ce congé visait plutôt à remédier aux difficultés exceptionnelles rencontrées par un employé lors d'événements extraordinaires, tels des urgences, par exemple, si un officier doit retourner à la maison à cause d'un incendie ou d'un dégât d'eau. Elle a précisé que ce congé n'était autorisé que pour une courte période de temps, et non pour remédier à une période d'inactivité du navire, les congés compensateurs étant prévus à cette fin.

[47] À son retour de vacances, Mme Richard a aussi constaté que des congés payés en vertu du code 699 avaient été autorisés en raison de l'inactivité du navire. Mme Gagnon et elle ont donc veillé à ce que la situation soit corrigée. Les officiers ont été avisés qu'ils pouvaient se prévaloir de leurs congés compensateurs ou autres congés accumulés, mais non des congés payés en vertu du code 699.

VI. Motifs

[48] Le présent grief concerne l'interprétation de certaines dispositions de la convention collective du groupe Officiers de navire.

[49] Dans l'Appendice « H », Jours de relâche, Généralités, de la convention collective des officiers de navire, l'alinéa b) prévoit ce qui suit :

[...]

L'officier est informé de l'horaire de travail prévu pour l'année. On le prévient le plus tôt possible de tout changement à l'horaire de travail prévu. Normalement, on lui donne un préavis de deux (2) mois de tout changement à l'horaire de travail prévu, le préavis minimal étant de quatorze (14) jours.

[50] En l'espèce, il s'avère nécessaire de considérer la version française et la version anglaise de l'alinéa b). La version anglaise de l'alinéa b) précise ce qui suit:

[...]

Officers will be informed of the anticipated work schedule for the operational year. Officers will be notified of changes to the anticipated work schedule at the earliest possible time. Normally, officers will receive two (2) months notice of changes to the anticipated work schedule, with a minimum of fourteen (14) days notice.

[51] Le protocole d'entente au sujet des congés compensateurs prévoit l'accumulation de ces congés pour couvrir les périodes où le navire est non opérationnel. Le protocole prévoit ce qui suit :

Conformément à l'article 39, les parties conviennent de modifier la convention collective comme suit :

Nonobstant la clause 30.14, pour la durée de la convention collective, la Guilde et l'Employeur reconnaissent qu'il est à l'avantage de toutes les parties que les officiers puissent

accumuler des crédits de congés compensateurs qu'ils pourront utiliser dans les circonstances particulières mentionnées en (1) et (2) ci-après lorsque des navires de la Garde côtière peuvent être non opérationnels.

En conséquence, les officiers sont encouragés à accumuler des crédits de congés compensateurs suffisants pour couvrir :

(1) les périodes pendant lesquelles le navire sera non opérationnel pour l'un des motifs suivants : radoub, réparation et mise en rade saisonnière;

et

(2) les périodes pendant lesquelles l'employé n'est pas tenu de travailler selon un système de rotation des équipages ou d'équipage de relève.

Pour faciliter l'accumulation des crédits compensateurs, l'Employeur s'engage à informer les officiers suffisamment à l'avance de ces périodes.

[...]

[52] Selon les fonctionnaires, l'employeur a l'obligation de fournir le préavis minimal requis de 14 jours lorsqu'il y a un changement d'horaire et doit remédier de manière appropriée à tout manquement à l'obligation de fournir le préavis requis de 14 jours. La réparation appropriée consiste à rémunérer les officiers pour les jours en deçà du préavis de 14 jours prévu. La journée de travail comprend une période de travail de 12 heures. Les officiers sont rémunérés 6 heures par jour de travail et accumulent une journée de relâche de 6 heures. Une journée rémunérée (6 heures de salaire et un jour de relâche équivalant à 6 heures de salaire) serait la compensation en remplacement de chaque jour manquant du préavis minimal requis de 14 jours.

[53] Les fonctionnaires m'ont renvoyée à deux définitions du mot « minimal » que l'on retrouve à l'alinéa b) de la section Généralités, sous l'en-tête Jours de relâche, de l'Appendice « H » de la convention collective. L'une des définitions est tirée du *Larousse* (provenant du site Internet) et l'autre du Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales (CNRTL). Dans le cas du *Larousse*, il est question de ce « qui atteint son minimum, qui est à son plus bas degré » et dans le cas du CNRTL, il est question de ce « qui atteint son plus bas degré, sa plus petite valeur; qui constitue un minimum. »

[54] Selon les fonctionnaires, le paiement de journées de travail normales (12 heures) pour les jours en deçà du préavis de 14 jours prévu serait une indemnité acceptable. Les fonctionnaires font une analogie avec l'obligation en vertu de la *common law* ou de la jurisprudence provinciale de donner un préavis raisonnable lors d'un congédiement sans motif raisonnable. Les fonctionnaires font valoir que, dans ces cas, l'employeur doit donner une indemnité tenant lieu de préavis.

[55] À l'appui de leur position, les fonctionnaires m'ont renvoyée à *Horner c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2012 CRTFP 33 (la demande de contrôle judiciaire déposée devant la Cour fédérale a été rejetée). Dans cette affaire, le grief a été accueilli. Le fonctionnaire s'estimant lésé, un officier de pont, avait déposé un grief alléguant qu'il n'avait pas reçu un préavis suffisant quant à une modification de son horaire de travail, en contravention de sa convention collective. L'employeur avait reconnu avoir omis de respecter les exigences de la convention collective, mais il n'avait offert aucun redressement. L'arbitre de grief a conclu que la disposition de la convention collective portant sur le préavis de 48 heures, qui était à l'étude, était exécutoire.

[56] Les fonctionnaires m'ont également renvoyée à *Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale - RDDC)*, 2015 CRTEFP 25. Dans cette affaire, le grief a été accueilli. L'agent négociateur avait déposé un grief collectif au nom de deux employés qui travaillaient à titre de techniciens de systèmes de communication à une installation de maintenance de la flotte située à Halifax, en Nouvelle-Écosse. Ces derniers avaient participé à une formation à l'extérieur de leur lieu de travail. Une fois sur place, ils avaient été informés d'un changement de quart. L'arbitre de grief a conclu que la seule façon de donner un sens quelconque à la clause en question, soit la clause 15.08 (préavis de 24 heures) de la convention collective pertinente, était de conclure que les parties avaient l'intention de placer une limite minimale à l'égard de la limite par ailleurs plus générale et plus souple établie par la clause 15.07 (préavis aussi long que possible) de la convention collective pertinente. L'arbitre de grief a conclu que la période de préavis concernant une modification de l'horaire de travail par poste pouvait être plus longue que celle prévue en vertu de la clause 15.08 (préavis de 24 heures) si cela était possible (comme le prévoyait la clause 15.07), mais que cette période ne devait jamais être inférieure à la période prévue à la clause 15.08.

[57] Les fonctionnaires ont également fait valoir que, tel qu'il est précisé dans l'ouvrage de Brown & Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, (2:1505), le but fondamental de l'octroi de dommages-intérêts est de placer la partie lésée dans la même position qu'elle aurait été s'il n'y avait pas eu violation de la convention collective.

[58] Enfin, les fonctionnaires m'ont renvoyée à *Pâtes et Papier Irving c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et des travailleurs du papier, section locale 30*, [2002] A.N.-B. no 117. Dans cette décision, la Cour d'appel du Nouveau-Brunswick a statué qu'au départ, il faut présumer que ce que les parties ont dit reflète leur intention et qu'il faut d'abord chercher le sens du libellé exprès d'une disposition d'une convention collective. En l'espèce, les fonctionnaires soumettent que le libellé de la convention collective n'est pas ambigu et qu'il précise que l'employeur a une obligation de donner un préavis minimal de 14 jours pour tout changement d'horaire; ils ont ajouté que l'employeur avait manqué à cette obligation. Dans les circonstances, les fonctionnaires font valoir qu'ils ont droit à une réparation appropriée, soit leur rémunération normale (12 heures de travail par jour) pour les jours en deçà du préavis de 14 jours prévu.

[59] L'employeur a fait valoir qu'il avait fourni un effort raisonnable pour communiquer le changement d'horaire le plus tôt possible aux officiers. Il a ajouté que le changement d'horaire découlait de circonstances exceptionnelles, soit que des réparations majeures et imprévues étaient requises sur le navire, et qu'il avait été impossible de donner le préavis minimal de 14 jours aux officiers. Or, selon l'employeur, l'emploi du mot « normalement », à l'alinéa b), indique manifestement qu'il y aura des cas où les paramètres de 14 jours à deux mois de préavis pour un changement d'horaires ne seront pas possibles.

[60] Selon l'employeur, compte tenu des circonstances, la convention collective a été respectée. D'ailleurs, le protocole d'entente au sujet des congés compensateurs prévoit l'accumulation de ces congés pour couvrir les périodes pendant lesquelles le navire est non opérationnel, ce qui est le cas lorsque le navire est en réparation à cause d'événements imprévus. Il était donc approprié que les officiers prennent des congés compensateurs pour couvrir la période d'inactivité du navire, y compris les 4 ou 5 jours pour lesquels le préavis de 14 jours n'a pas été fourni, comme le prévoit le protocole.

[61] L'employeur a aussi fait remarquer qu'une autre circulaire des opérations, le CO 11-2015, prévoit aussi que l'employeur fournisse le plus long préavis possible lorsque des circonstances imprévisibles occasionnent un changement aux horaires des officiers. L'employeur a ajouté que la circulaire ne mentionne toutefois pas que le préavis ne peut, en aucun cas, être de moins de 14 jours lorsque des circonstances imprévisibles surviennent sur lesquelles l'employeur n'a aucun contrôle. L'employeur a, toutefois, reconnu qu'il est de son devoir d'informer promptement et diligemment les officiers des changements d'horaire causés par des circonstances imprévisibles. L'employeur reconnaît donc que le préavis minimum de 14 jours doit dans tous les cas être donné lorsque possible.

[62] L'employeur fait aussi valoir que payer l'équivalent d'une journée de travail de 12 heures non travaillées pour chaque jour en deçà du préavis de 14 jours prévu à tous les officiers d'un gros navire comme le *Martha L. Black* entraînerait un coût financier important. Il a aussi ajouté qu'un tel paiement en guise de réparation n'avait fait l'objet d'aucune négociation. Il a laissé entendre qu'en cas de désaccord à ce sujet, il faudrait peut-être envisager de renégocier lesdits accords, soit la convention collective et le protocole sur les congés compensateurs.

[63] L'employeur a aussi porté treize décisions à mon attention. Ces décisions énoncent les principes applicables à l'interprétation d'une convention collective. Parmi ces décisions, notons *Telus Communications Co. v. Telecommunications Workers Union*, 2009 BCSC 1289, aux paragraphes 99 à 104, et *Lessard c. Conseil du Trésor (ministère des Transports)*, 2009 CRTFP 34, au paragraphe 32. Il m'a aussi renvoyé au paragraphe 10 de *Pâtes et Papier Irving*, où il est précisé que lorsque les arbitres de grief cherchent à déterminer l'intention des parties, ils partent généralement du principe que la clause en question devrait être interprétée dans son sens normal ou ordinaire, sauf si cette interprétation est susceptible d'entraîner une absurdité ou une incompatibilité avec d'autres clauses de la convention collective.

[64] *Wamboldt c. Agence du revenu du Canada*, 2013 CRTFP 55, porte aussi sur l'interprétation ou la signification d'une clause d'une convention collective. *Wamboldt* mentionne, en particulier, qu'un avantage qui comporte un coût financier pour l'employeur doit avoir été clairement et expressément stipulé dans la convention collective.

[65] L'employeur a également souligné que l'interprétation doit se limiter aux modalités expresses de la convention collective et ne peut pas créer de nouvelles modalités ou modifier celles qui sont claires (*Cooper c. Agence du revenu du Canada*, 2009 CRTFP 160, aux paragraphes 32 à 34, et *Chafe c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2010 CRTFP 112, aux paragraphes 50 et 51).

[66] Je suis d'accord avec la position de l'employeur. J'estime que les mots « normalement » et « minimal » dans la clause en question doivent être interprétés dans leur sens normal et ordinaire. En ce qui concerne le mot « minimal » (le préavis « minimal » de 14 jours), je suis d'accord avec la signification proposée par les fonctionnaires. Toutefois, l'emploi du mot « normalement », à l'alinéa b), indique manifestement qu'il y aura des cas où les paramètres de 14 jours à deux mois de préavis pour un changement d'horaires ne seront pas possibles. Tant la version anglaise que la version française de l'alinéa b) stipulent que « normalement, ... » l'employeur donne un préavis de 2 mois de tout changement à l'horaire de travail prévu, et un préavis minimal de 14 jours. J'attire l'attention sur le mot « normalement » au début de la phrase (et du mot « normally » dans la version anglaise). Selon moi, la présomption des fonctionnaires que l'employeur ne peut, en aucun cas, donner un préavis de moins de 14 jours est incompatible avec le mot « normalement » employé au début de la phrase.

[67] Ainsi, selon moi, l'alinéa b) ne crée pas une obligation implicite de rémunérer tous les officiers du navire pour les journées de préavis manquantes - les journées en deçà du préavis de 14 jours prévu - lorsque des circonstances exceptionnelles surviennent, notamment des réparations majeures et imprévues sur le navire. Dans le contexte où le navire est immobilisé à cause de circonstances imprévisibles, une façon de remédier au problème a été négociée. Le protocole d'entente au sujet des congés compensateurs prévoit expressément l'accumulation de congés compensateurs pour couvrir les périodes pendant lesquelles le navire est non opérationnel.

[68] En somme, je note que l'employeur doit donner le plus long préavis possible lorsque surviennent des circonstances imprévisibles. Toutefois, à l'impossible nul n'est tenu. En fait, lorsque des circonstances exceptionnelles surviennent, il peut être impossible pour l'employeur de donner le préavis minimal souhaité de 14 jours. Dans ces cas, il donne le préavis maximal possible, qui est toutefois moindre que les 14 jours souhaités.

[69] De même, tel qu'il est énoncé dans *Pâtes et Papier Irving*, aux paragraphes 10 et 11, en plus d'interpréter les mots utilisés par les parties dans leur sens ordinaire, je dois tenir compte du reste de la convention collective, parce que c'est la convention collective dans son ensemble qui forme le contexte dans lequel les mots utilisés doivent être interprétés. En l'espèce, en plus de l'Appendice « H » de la convention collective, j'ai aussi pris en considération le protocole d'entente sur les congés compensateurs, qui prévoit l'accumulation des congés compensateurs pour couvrir les périodes pendant lesquelles le navire est non opérationnel. J'ai aussi pris en considération la circulaire des opérations CO 11-2015, qui prévoit que l'employeur doit donner le plus long préavis possible lorsque des circonstances imprévisibles entraînent un changement aux horaires des officiers.

[70] Or, l'interprétation retenue n'entraîne pas une absurdité ou une incompatibilité avec les autres clauses de la convention collective. Ainsi, après avoir lu l'ensemble de l'Appendice « H » de la convention collective et des dispositions du protocole d'entente au sujet des congés compensateurs, ainsi que la circulaire des opérations CO 11-2015, je conclus que les congés compensateurs sont accumulés dans le but d'offrir une compensation aux officiers lorsqu'un navire sur lequel ces derniers doivent embarquer est non-opérationnel.

[71] Selon moi, si les parties avaient eu l'intention que l'employeur ait à payer à tout le personnel navigant 12 heures de salaire en remplacement de chaque jour de préavis manquant, elles l'auraient clairement précisé.

[72] Je note aussi que dans les deux affaires soulevées par les fonctionnaires, soit *Horner* et *Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral*, il s'agissait de clauses et d'horaires de travail différents que dans la présente affaire. Dans ces affaires, il s'agissait de modifications à des horaires individuels d'employés, non de modifications aux horaires de tout le personnel navigant d'un navire pour cause de réparations imprévues. Les dispositions négociées entre les parties dans ces affaires n'avaient donc pas la même portée que celle négociée en l'espèce.

[73] En particulier, dans *Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral*, en guise de formation, l'employeur avait envoyé deux employés à Victoria, en Colombie-Britannique, pour observer l'installation d'un

système de communication dans un navire puisque le même système devait être installé ensuite dans les navires de la côte est. Les employés s'étaient rendus à Victoria et ils s'attendaient à observer l'installation pendant le quart de jour, le lendemain de leur arrivée. Or, le soir de leur arrivée, l'équipe de Victoria les a informés que l'installation avait été reportée au quart de nuit suivant. Il s'agit de faits qui diffèrent largement des faits de la présente affaire.

[74] Enfin, je suis satisfaite que l'employeur, en l'espèce, a informé les fonctionnaires du changement de leur horaire dans les plus brefs délais. Les fonctionnaires ont été informés que leur embarquement serait retardé le jour même où la nouvelle est parvenue au personnel responsable des embarquements. Les officiers ont ainsi pu écouler des jours de congés compensateurs en attendant leur prochain départ sur le Martha L. Black.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[76] Les griefs sont rejetés.

Le 15 août 2017.

**Nathalie Daigle,
une formation de la Commission
des relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral**