

Date: 20170728

Dossier: 566-34-11431

Référence: 2017 CRTESPF 17

*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

**CHRISTINE FEHR**

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**AGENCE DU REVENU DU CANADA**

employeur

Répertorié

*Fehr c. Agence du revenu du Canada*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

**Devant :** Bryan R. Gray, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

**Pour la fonctionnaire s'estimant lésée :** Patrizia Campanella, avocate

**Pour l'employeur :** Richard E. Fader, avocat

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),  
le 5 avril 2016.  
(Traduction de la CRTESPF)

## I. Résumé

[1] La présente affaire concerne un grief individuel que la fonctionnaire s'estimant lésée, Christine Fehr (la « fonctionnaire ») a présenté lorsqu'elle a changé de poste aux bureaux de l'Agence du revenu du Canada (l'« employeur ») à Winnipeg, au Manitoba, et qu'elle a demandé le renouvellement de son congé annuel pour obligations familiales au cours du même exercice.

[2] La fonctionnaire avait complètement épuisé ses 45 heures de congé pour obligations familiales pour l'année financière 2013-2014. Au moment de sa mutation à un poste d'agente des appels (AU-01) pour le même employeur, elle a demandé des congés supplémentaires. Son superviseur l'a informée qu'il ne lui en restait plus pour l'année en cours. Elle a présenté un grief qui a été rejeté par l'employeur. Le grief a ensuite renvoyé à l'arbitrage le 5 août 2015. Dans ce grief, la fonctionnaire a demandé que 45 heures de congé pour obligations familiales supplémentaires lui soient octroyées puisqu'elle avait été mutée à un nouveau poste qui était visé par une convention collective différente.

[3] Les faits de cette affaire ne sont pas contestés. Ma tâche consiste à interpréter la convention collective pertinente et à décider si l'employeur doit octroyer un congé une deuxième fois dans la même année financière lorsqu'une de ses employés est mutée d'un poste représenté par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (« AFPC ») à un poste représenté par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (« IPFPC »).

[4] La fonctionnaire a invoqué un argument relatif à l'interprétation juridique d'un contrat en ce qui concerne les deux questions suivantes :

- Le fait que certaines clauses de la convention collective contiennent des restrictions temporelles, alors que la clause en question n'en contient pas;
- la définition d'« employé ».

[5] L'employeur s'en remet au sens ordinaire de la clause de la convention collective en question et au contexte de l'intention des parties, tel qu'il a été démontré par la pratique relative à l'administration de cette clause, pendant une décennie, dans le cadre de la convention collective précédente.

[6] Bien que je doute que les parties aient réellement négocié l'avantage renouvelé en question, je conclus que la question de droit relative à l'interprétation de cette clause est maintenant réglée. En effet, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et son prédécesseur ont examiné cette même question et ont conclu que l'employeur avait enfreint la convention collective. La première de ces décisions a été confirmée à la suite d'un contrôle judiciaire par la Cour d'appel fédérale.

[7] Par conséquent, pour les raisons qui suivent, je préfère adopter une approche uniforme en ce qui concerne la question de droit et de l'interprétation des contrats dont je suis saisi et, par conséquent, j'ai conclu que l'employeur avait également enfreint la convention collective.

[8] Le 1<sup>er</sup> 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 (l'« ancienne Commission ») pour remplacer la Commission des relations de travail dans la fonction publique (l'« ancienne Commission »). La Commission a entendu ce grief en vertu des dispositions législatives connexes.

[9] 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, 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'il devienne, 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 »).

## **II. Exposé conjoint des faits**

[10] La fonctionnaire a travaillé à titre de vérificatrice de la taxe d'accise SP-05, du 1<sup>er</sup> avril 2011 à décembre 2013, et à titre d'agente des appels par intérim SP-06, de

janvier 2013 au 8 septembre 2013, auprès de l'ARC.

[11] Le poste SP de la fonctionnaire était visé par la convention collective du groupe Exécution des programmes et des services administratifs négociée entre l'ARC et l'AFPC (la « convention collective entre l'ARC et l'AFPC »), qui est entrée en vigueur le 29 octobre 2010. La convention collective était toujours en vigueur au moment de l'audience.

[12] L'exercice 2013-2014 allait du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014, inclusivement.

[13] Alors qu'elle occupait un poste SP-06 par intérim, la fonctionnaire a pris 25,75 heures de congé pour obligations familiales en vertu de l'article 43 de la convention collective entre l'ARC et l'AFPC (soit un congé payé pour obligations familiales).

[14] La fonctionnaire a accepté un poste d'agente des appels AU-01 auprès de l'ARC à compter du 9 septembre 2013. L'offre d'emploi, en date du 31 juillet 2013, a été déposée à titre d'élément de preuve. Ce poste était visé par la convention collective du groupe Vérification, finances et sciences (VFS) négociée entre l'ARC et l'IPFPC (la « convention collective entre l'ARC et l'IPFPC »), qui venait à échéance le 21 décembre 2014, et qui demeure en vigueur en attendant la fin des négociations. Elle a été déposée à titre d'élément de preuve.

[15] Du 9 septembre 2013 au 12 décembre 2013, la fonctionnaire a pris 19,25 heures de congé pour obligations familiales en vertu de la clause 17.13 de la convention collective entre l'ARC et l'IPFPC (soit un congé payé pour obligations familiales).

[16] Le 8 janvier 2014, la fonctionnaire a envoyé un courriel à son chef d'équipe lui demandant 11,5 heures de congé pour obligations familiales pour des dates en décembre 2013 et en janvier 2014. Le même jour, on lui a répondu que son solde de congés pour obligations familiales était à zéro et que sa demande était rejetée. Une copie de cette réponse a été déposée à titre d'élément de preuve.

### **III. Enjeux**

**A. La reconnaissance du renouvellement d'un droit à un congé entraîne-t-elle un coût absurde et laisse-t-elle entendre que l'employeur n'aurait pu consentir à une telle disposition?**

---

[17] La fonctionnaire a cité Said Tawfik à témoigner. M. Tawfik est un agent de classification et de recherche de l'IPFPC qui a déjà participé à des rondes de négociation collective. Il a déclaré que le coût du droit à un congé n'avait pas fait l'objet de discussions pendant la dernière ronde de négociation. Il n'a fourni aucune réponse utile aux questions qui lui ont été posées en contre-interrogatoire.

[18] L'employeur a cité Peter Cenne, un conseiller en relations de travail, à témoigner. M. Cenne a travaillé en relations de travail et en négociation collective pendant 29,5 ans et il est actuellement directeur de cette direction générale. Il a donné son opinion sur les coûts du renouvellement des avantages sociaux pour l'employeur. Il a abordé la question du nombre d'employés de l'ARC qui passent d'un agent négociateur à un autre au cours d'un exercice et du coût encouru par l'employeur pour renouveler le congé pour obligations familiales de ces employés.

[19] M. Cenne a déclaré que plus de 1 000 [traduction] « mesures de dotation » ayant entraîné des changements dans les conditions d'emploi avaient été prises pendant l'exercice 2015-2016. Il a également déclaré que le salaire quotidien moyen d'un membre de l'IPFPC est de 327,71 \$, et que celui d'un membre de l'AFPC est de 262,54 \$. Il a fait valoir que si l'on multipliait le salaire quotidien moyen et les congés disponibles par le nombre de mesures de dotation qui ont occasionné un changement dans les conditions d'emploi des employés, le coût annuel total du congé renouvelé s'élèverait à environ 1,8 million de dollars, pour les deux agents négociateurs (pièce E-7).

[20] La fonctionnaire s'est opposée à son témoignage au motif que l'employeur tentait d'établir l'intention subjective des parties quant à leur négociation de la convention collective. Les parties ont présenté leurs arguments au sujet de l'objection et des questions connexes relativement à la question de savoir si le coût des avantages était une preuve contextuelle ou une intention subjective. Les parties m'ont également renvoyé à des décisions qui ont abordé la question du coût d'un avantage comme étant absurde.

[21] La fonctionnaire a invoqué *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Centre de la sécurité des télécommunications*, 2009 CRTFP 121, au paragraphe 179, à titre de décision faisant autorité en ce qui concerne l'argument selon lequel les coûts associés à l'application appropriée d'une convention collective ne sont pas pertinents pour le

règlement des questions à trancher.

[22] Après avoir entendu les arguments des deux parties, j'ai choisi d'entendre le témoignage puisque je n'ai pas trouvé qu'il était lié à l'intention subjective des parties pendant les négociations et que, à mon avis, il pouvait être pertinent. Toutefois, dans mon analyse finale, je n'ai accordé aucune valeur probante au témoignage relatif aux coûts éventuels.

[23] Comme l'a fait valoir la fonctionnaire, la preuve de l'employeur sur cette question est spéculative. Il n'est pas possible de prédire avec exactitude combien d'employés demanderont le renouvellement de leurs avantages sociaux et, le cas échéant, combien utiliseront toutes les heures disponibles.

[24] Comme il a été démontré en contre-interrogatoire, le témoignage du représentant de l'employeur n'était pas convaincant pour ce qui est du coût d'un tel congé. Des questions ont été soulevées quant au nombre d'employés en congé qui ne demandent pas le congé pour obligations familiales. La question de savoir si tous les employés en congé étaient remplacés a également été soulevée. Enfin, les divergences apparentes dans le coût total des salaires (calcul du coût moyen par rapport au coût réel publié) et les avantages à l'ARC ont aussi été soulevées, étant donné le lien avec le coût estimé des heures en question en ce qui concerne le congé pour obligations familiales. Compte tenu des réponses quelque peu hasardeuses que j'ai entendues à ces questions, je suis d'avis que la preuve sur le coût du renouvellement des congés n'est pas fiable.

## **B. Interprétation du droit contractuel**

### **1. L'interprétation de la définition d'« employé » prévue à la convention collective entraîne-t-elle un droit au renouvellement du congé pour les employés qui changent d'agents négociateurs?**

[25] Selon la fonctionnaire, conformément à l'application du droit contractuel, étant donné qu'elle fait maintenant partie d'une nouvelle unité de négociation qui est assujettie à sa propre convention collective avec l'employeur, son droit en matière de congés annuels en vertu de la nouvelle convention collective devrait être renouvelé, à moins qu'une clause transitoire restrictive de sa nouvelle convention collective l'interdise expressément.

[26] La fonctionnaire renvoie à d'autres clauses de la convention collective qui

contiennent un libellé restrictif. Elle fait valoir que l'absence d'un tel libellé dans la clause en question devrait être interprétée comme étant délibérée et comme signifiant qu'il n'y a aucune restriction transitoire visant à empêcher le recours à l'avantage deux fois pendant une année, dans les circonstances de sa situation.

[27] En l'espèce, le principal argument de la fonctionnaire repose sur la définition d'« employé » et sur la façon dont cette définition s'applique à la convention collective en question. L'ancienne Commission a accepté cet argument fondé sur l'interprétation contractuelle lorsqu'elle a examiné une clause semblable dans *Delios c. Agence du revenu du Canada*, 2013 CRTFP 133 (« *Delios* »).

[28] La Cour d'appel fédérale a confirmé cette décision dans le cadre d'un contrôle judiciaire dans *Delios c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 117 (« *Delios CAF* »). La fonctionnaire fait valoir que, par conséquent, je devrais trancher l'affaire dont je suis saisi en sa faveur.

[29] Dans *Delios*, l'ancienne Commission a examiné le renouvellement de 7,5 heures de congé personnel prévues par la clause 17.21 de la convention collective ARC-IPFPC alors que la fonctionnaire en question avait déjà utilisé tout son droit prévu dans son ancienne convention collective ARC-AFPC. Dans ce cas, la fonctionnaire avait ensuite été mutée à un nouveau poste à l'ARC et avait demandé un autre congé personnel en vertu de sa nouvelle convention collective ARC-IPFPC. La clause 17.21 de cette convention collective prévoit ce qui suit :

*1. Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque année financière, sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.*

[30] Dans la décision, la définition suivante d'« employé », figurant à la clause 2.01h) de la convention collective, est appliquée à la situation de la fonctionnaire :

*« employé » désigne l'employé tel que l'entend la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et qui fait partie de l'unité de négociation [...]*

[31] Après avoir déterminé qu'il s'agissait de la définition visée par la convention collective qui applicable à la fonctionnaire, l'arbitre de grief a conclu que le droit au congé personnel découlait de la clause 17.21 de cette convention collective. Cette

clause comprenait l'expression « au cours de chaque année financière » et s'appliquait à tous les employés visés par la convention collective. Il a été conclu que le fait que le même employé puisse avoir bénéficié d'un congé semblable en vertu d'une convention collective distincte pendant le même exercice n'était pas pertinent.

[32] Dans cette affaire, l'arbitre de grief a rejeté les arguments de l'employeur voulant que la clause 14.08 de la convention collective dans cette affaire avait pour but d'empêcher un employé d'obtenir des crédits de congé pour tout mois à l'égard duquel un congé lui avait déjà été crédité en vertu des modalités de toute autre convention collective auquel il était partie.

[33] Le fait que l'arbitre de grief ait souligné que la convention collective dans cette affaire contenait certaines dispositions sur les avantages à l'égard desquelles les parties avaient accepté des restrictions transitoires, mais qu'un tel libellé ne figurait pas dans la clause en question, revêt une importance considérable dans la décision. Étant donné l'absence d'un libellé restrictif, l'arbitre de grief a déclaré qu'il ne prendrait aucune mesure qui, selon lui, modifierait la convention collective et inclurait un tel libellé restrictif à la clause en question.

[34] Dans l'affaire dont je suis saisi, l'employeur a souligné que la Cour fédérale avait examiné la décision de l'arbitre de grief dans *Delios* dans le cadre d'un contrôle judiciaire (voir *Canada (Procureur général) c. Delios*, 2014 CF 1042) (« *Delios* CF »). La Cour fédérale a accepté une nouvelle preuve qui n'était pas disponible à l'étape de l'arbitrage et qui a été soumise sous forme d'observations écrites.

[35] La Cour fédérale a annulé la décision arbitrale à l'égard de la fonctionnaire. Il a souligné que la décision était déraisonnable et que l'arbitre de grief n'avait pas appliqué le sens ordinaire du libellé de la clause 17.21 de la convention collective en litige dans cette affaire, à savoir que chaque employé avait droit à un jour de congé personnel au cours de chaque année financière (voir le paragraphe 47).

[36] La Cour fédérale a aussi fait valoir que l'arbitre de grief avait erré en concluant que la définition d'« employé » était déterminée de manière distincte dans chaque convention collective. La Cour fédérale a plutôt fait valoir que le paragraphe 2(1) de la *Loi* définit « employé » comme une personne employée dans la fonction publique (voir le paragraphe 56).



[37] La Cour fédérale a fait valoir que le fait que l'arbitre de grief s'appuie sur les mots établissant une restriction que l'on retrouve ailleurs pour exclure des mots de la disposition en question était déraisonnable (voir le paragraphe 52). De plus, il a fait valoir que les conclusions de l'arbitrage menaient à un résultat absurde à la lumière du coût estimé des employés en mesure de renouveler leurs congés (voir le paragraphe 62).

[38] La Cour fédérale a rejeté ce qu'elle a décrit comme l'exclusion par l'arbitre de grief de l'expression « au cours de chaque année financière » :

*[53] En l'espèce, plutôt que d'appliquer les mots utilisés dans la convention collective et de conclure que l'employée, du fait qu'elle avait pris une journée de congé personnel au cours de cet exercice financier, n'avait pas droit à une deuxième journée de congé personnel au cours du même exercice, la Commission a choisi d'exclure de la convention collective les mots « au cours de chaque année financière ». Cependant, ceux-ci ont été inclus dans la convention collective par les parties, à la suite de négociations. L'on doit tenir pour acquis que ces mots constituent l'expression du consentement explicite des parties, et rien ne donne à penser le contraire. Le sens ordinaire de ces mots est le suivant : le nombre précis d'heures de congé personnel dont un employé dispose, et ce, « au cours de chaque année financière ». (voir le paragraphe 53)*

[39] La Cour fédérale a également conclu, au paragraphe 54, que l'interprétation de l'ancienne Commission allait à l'encontre, de manière déraisonnable, des intentions expresses des parties.

[40] La fonctionnaire a interjeté appel de cette décision et la Cour d'appel fédérale a rétabli la décision arbitrale (*Delios* CAF). La Cour d'appel fédérale a conclu que la Cour fédérale avait tenu compte d'une nouvelle preuve, et ce, de manière inappropriée, et qu'elle n'avait pas fait preuve de retenue suffisante lorsqu'elle a appliqué la norme de contrôle du bien-fondé à la décision de l'ancienne Commission, qu'elle a estimée « raisonnable » lorsqu'elle a appliqué ce qu'elle a qualifié de norme rigoureuse de contrôle appropriée.

[41] Dans l'affaire dont je suis saisi, le congé pour obligations familiales de la fonctionnaire est prévu à la clause 17.13 de la convention collective entre l'ARC et l'IPFPC, qui précise ce qui suit :

**Congé payé pour obligations familiales**

a) *L'Employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :*

- (i) *un employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé est accordé à l'employé pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées [...] des organismes d'adoption. L'employé qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;*

[...]

b) *Le total des congés payés qui peuvent être accordé en vertu de paragraphe 17.13 ne doit pas dépasser quarante-cinq (45) heures au cours d'un exercice financier.*

[42] L'employeur soutient que la convention collective entre l'ARC et l'IPFPC contient un article d'application générale qui empêche les demandes de renouvellement des congés comme celle de la fonctionnaire. La clause 14.08 est ainsi rédigée :

*L'employé n'acquiert aucun crédit de congés en vertu de la présente convention collective au cours d'un mois à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'Employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'Employeur.*

[43] Pour les motifs exposés dans *Delios*, je rejette cet argument puisque le droit au congé s'acquiert à partir de la seule existence de la clause 17.13 de la convention collective. L'accumulation des crédits de congé pour obligations familiales n'est pas mentionnée. Je ne vais pas interpréter la clause 14.08 comme ayant une application générale puisque cela irait à l'encontre du sens ordinaire du libellé de cette clause et de l'entente de négociation conclue entre les parties.

[44] Les deux parties invoquent le sens ordinaire de l'expression « [l']Employeur accordera », qui figure à la clause 17.13 de la convention collective, à l'appui de leurs arguments respectifs portant sur des points de vue différents. Selon la fonctionnaire,

comme dans *Delios*, cette clause n'est pas caractérisée par une restriction temporelle explicite.

[45] L'employeur soutient que, contrairement à *Delios*, le libellé de cette clause porte sur l'octroi d'un congé par l'employeur, alors que dans *Delios*, la clause en question précisait « est accordé à l'employé ». L'employeur soutient également que, en l'espèce, l'employeur est le même, peu importe la question de savoir si l'employée est représentée par l'AFPC ou l'IPFPC.

[46] Depuis la fin de la présente audience, l'arbitre de grief Jaworski a examiné les mêmes questions d'interprétation contractuelle dans *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Agence du revenu du Canada*, 2016 CRTEFP 77 (« *IPFPC* »). Après avoir examiné pratiquement les mêmes questions d'interprétation contractuelle que celles dont je suis saisi, il a accueilli le grief, concluant que *Delios* avait réglé la question de l'interprétation des dispositions relatives à un congé dans une convention collective dans laquelle certaines clauses relatives à des avantages contiennent des restrictions transitoires explicites alors que d'autres n'en contiennent pas.

[47] Lorsque la fonctionnaire dans l'affaire dont je suis saisi a accepté un nouveau poste assujéti à une convention collective et à un agent négociateur différents, elle a eu droit à une autre allocation annuelle du congé prévue par la nouvelle convention collective, à l'exception des avantages qui étaient expressément interdits par le libellé transitoire restrictif. Les faits qui m'ont été présentés concernant la convention collective en litige sont clairs. Les parties ont choisi de ne pas ajouter de restrictions expresses à la transition de la clause en question.

[48] Étant donné les décisions claires de l'ancienne Commission dans *Delios* et *IPFPC*, et puisque la Cour d'appel fédérale a refusé l'invitation d'infirmier *Delios*, selon moi, les questions d'interprétation contractuelle dont je suis saisi ont réglé le droit qui s'applique à la clause en litige. La fonctionnaire a donc droit à un congé renouvelé en vertu de la clause 17.13 de sa nouvelle convention collective pour le même exercice.

### **C. Preuve relative au contexte et à la pratique antérieure**

**1. Le contexte entourant la façon dont les parties ont administré les dispositions relatives au congé au cours de la dernière décennie fournit-il une preuve sur laquelle on peut s'appuyer au moment de trancher la question en litige?**

[49] L'avocat de l'employeur a indiqué à l'audience que l'ancienne Commission avait tranché *Delios* sur la base d'observations écrites qui ne comprenaient pas la preuve à l'appui de l'argument sur la pratique antérieure. Il a ensuite présenté cette preuve supplémentaire devant la Cour fédérale dans le cadre de l'audience aux fins de contrôle judiciaire. La Cour d'appel fédérale a conclu que cette preuve supplémentaire n'aurait pas dû être acceptée et a déclaré que « [c]es éléments auraient dû être présentés à l'arbitre pour qu'il les apprécie à titre de juge des faits [...] » (voir le paragraphe 52).

[50] Au cours de la présente audience, l'employeur a essayé d'éviter ce problème, qu'il avait lui-même provoqué dans *Delios*, en tentant de présenter une preuve visant à aborder la façon dont les parties avaient administré la clause en question pendant la dernière décennie; il a déposé les conventions collectives expirées pour cette période à titre de preuve.

[51] La fonctionnaire s'est opposée à ce que cette preuve relative aux conventions collectives et aux pratiques antérieures soit acceptée. Elle a soutenu que cette preuve n'était pas appropriée puisqu'elle était liée à l'intention subjective des parties dans le cadre de leurs négociations, qu'elle n'était pas pertinente et qu'il s'agissait d'une preuve extrinsèque non appropriée étant donné qu'il y avait un libellé clair qui ne nécessitait aucune mise en contexte ou aide à l'interprétation.

[52] Pour appuyer son objection à ce sujet, la fonctionnaire cite plusieurs passages de Brown et Beatty qui précisent que la parole ou la preuve extrinsèque est celle qui se situe à l'extérieur du contrat écrit qui est interprété. Même si les auteurs notent plusieurs exceptions, ils précisent que la règle générale de la common law est que la preuve extrinsèque ne peut pas être admise pour contredire ou modifier les termes de la convention collective. Si le terme est ambigu, une telle preuve est alors admissible pour aider à l'interprétation et pour expliquer l'ambiguïté. Ils suggèrent que les formes les plus communes de ce type de preuve sont l'historique et les pratiques de négociation des parties. Ils ajoutent que pour que cette preuve soit invoquée, les deux parties doivent y consentir; elle ne doit pas simplement représenter le souhait de l'une des parties (voir le paragraphe 3:4400).

[53] Je souligne également que Brown et Beatty renvoient à une décision arbitrale qui explique que la pratique antérieure est utile pour aider à préciser l'ambiguïté si la

conduite passée de l'une des parties dans l'interprétation de la convention collective est appliquée à l'administration de la clause en question et que cette pratique est ainsi reconnue par l'autre partie. En effet, la meilleure preuve du sens le plus conforme à l'interprétation de la convention collective est celle mutuellement acceptée par les parties (voir *John Bertram & Sons Co. v. International Association of Machinists, Local 1740* (1967), 18 L.A.C. 362, aux paragraphes 367 et 368; Brown et Beatty, au paragraphe 3:4430).

[54] L'employeur fait valoir qu'un examen des conventions collectives passées entre l'ARC et l'IPFPC, comme celle qui est venue à échéance le 21 décembre 2003, met en évidence les intentions des parties en ce qui concerne le congé pour obligations familiales. Les clauses 17.13b) et c) de cette convention collective précisent ce qui suit :

***Congé payé pour obligations familiales***

b) *L'Employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :*

- (i) un employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé d'une durée maximale d'une (1) journée est accordé à l'employé pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;*
- ii) un congé payé pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé ou à une personne âgée de sa famille et pour permettre à celui-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;*
- (iii) deux (2) journées de congé payé pour les besoins se rattachant directement à la naissance ou à l'adoption de l'enfant de l'employé, ce congé pouvant être divisé en deux (2) et être pris à des jours différents.*

c) *Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être*

*accordés en vertu des sous-alinéas 17.13b)(i), (ii) et (iii) ne doit pas dépasser cinq (5) jours au cours d'un exercice financier.*

[55] La convention collective qui est venue à échéance le 21 juin 2001, met également en évidence les intentions des parties au sujet du congé pour obligations familiales. Les clauses 17.13b) et c) de cette convention collective précisent en partie ce qui suit :

*b) L'Employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :*

*(i) un employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé d'une durée maximale d'une (1) journée est accordé à l'employé pour conduire un membre de la famille à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque ce membre de la famille est incapable de s'y rendre tout seul, ou pour des rendez-vous avec les autorités appropriées des établissements scolaires ou des organismes d'adoption. L'employé qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit prévenir son supérieur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;*

[...]

*c) Le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des sous-alinéas b)(i), (ii) et (iii) ne doit pas dépasser cinq (5) jours au cours d'un exercice financier.*

[56] Les deux parties invoquent la décision arbitrale dans *Schlegel Villages v. Service Employees International Union, Local 1 Canada*, [2016] O.L.A.A. No. 104 (QL) (« *Schlegel Villages* »), qui s'appuient grandement sur l'arrêt de la Cour suprême du Canada *Sattva Capital Corp. c. Creston Molly Corp.*, 2014 CSC 53 (« *Sattva Capital* »).

[57] *Schlegel Villages* est l'arrêt faisant autorité relativement à la proposition selon laquelle la preuve contextuelle des circonstances peut être invoquée, mais qu'elle ne peut pas contredire les mots des parties.

[58] *Sattva Capital* ajoute que la preuve contextuelle devrait être composée uniquement d'une preuve objective du contexte factuel au moment de la mise en

œuvre du contrat, et qu'elle comprend tout ce qui aurait eu une incidence sur la manière dont une personne raisonnable aurait compris les termes du document. *Sattva Capital* se conclut avec un avertissement voulant que les circonstances ne peuvent être utilisées pour rédiger de nouveau les négociations des parties.

[59] La fonctionnaire invoque *Taticek c. Agence des services frontaliers du Canada*, 2014 CF 281, qui renvoie à *Eli Lilly and Co c. Novopharm Ltd.*, [1998] 2 R.C.S. 129, au paragraphe 54, comme l'arrêt faisant autorité relativement au fait que l'intention des parties contractantes doit être déterminée en fonction des mots qu'elles ont employés en rédigeant le document et, si nécessaire, à la lumière des circonstances qui prévalaient à ce moment. Toutefois, la preuve de l'intention subjective d'une partie n'occupe aucune place dans cette décision. Cette affaire souligne également qu'il faut donner aux mots utilisés dans le contrat leur sens clair et ordinaire à moins qu'il n'en résulte une absurdité (aux paragraphes 58 et 59).

[60] J'ai accepté d'entendre la preuve de l'employeur quant à la pratique antérieure, mais j'ai indiqué que j'attendrais la fin de l'audience pour déterminer le poids que j'y accorderais, le cas échéant. Étant donné mes conclusions susmentionnées sur l'interprétation et le sens clair de la clause 17.13 de la convention collective, je conclus que je ne peux accorder aucun poids à la preuve extrinsèque présentée par l'employeur.

[61] Je reconnais que le résultat subséquent en l'espèce peut sembler injuste; cependant, je garde à l'esprit les commentaires du juge Stratas dans *Delios CAF*, aux paragraphes 36 et 37 :

*[36] [...] La négociation collective peut être ardue, chacune des parties devant consentir à des compromis difficiles [...] inévitables pour les parties. Comme l'observait l'arbitre, il ne lui appartenait pas de modifier le libellé de la convention pour régler ces questions. En effet, celles-ci peuvent être débattues à la prochaine ronde de négociations.*

*[37] [...] Dans la mesure où il y a injustice, iniquité ou coûts additionnels par suite de son interprétation de la convention collective, il s'agit d'un épiphénomène du processus de négociation collective. [...]*

[62] Si j'ai commis une erreur en me prononçant sur le sens clair de la clause 17.13 de la convention collective, rendant ainsi la preuve de la pratique passée non

pertinente, je l'invoquerais pour établir, selon la prépondérance des probabilités, que les parties n'ont pas accepté d'administrer la clause en question de façon à ce qu'un employé comme la fonctionnaire puisse réellement doubler son droit à un congé annuel.

[63] Après avoir accepté les conventions collectives antérieures à titre de preuve dans le cadre de l'audience et mis en délibéré ma décision sur le poids que j'y accorderais, le cas échéant, l'employeur a interrogé M. Cenne sur la pratique passée qui consistait à accorder un congé. Il a déclaré qu'à sa connaissance, pour avoir travaillé pour les ressources humaines à l'ARC et au sein de la division de la négociation collective depuis mai 2000, un renouvellement de congé n'avait jamais été accordé pendant la période 2000 à 2014; l'IPFPC n'a jamais contesté non plus cette question jusqu'à la décision arbitrale dans *Delios*. Il a également déclaré qu'un grand nombre d'employés dans la même situation que la fonctionnaire en l'espèce auraient changé de poste et d'agent négociateur pendant la même période.

[64] Si je m'en étais remis à la preuve de la pratique antérieure, j'aurais suivi une approche factuelle ou fondée sur le contexte conforme à celle que j'ai adoptée dans deux décisions récentes : *Association des pilotes fédéraux du Canada c. Conseil du Trésor*, 2016 CRTEFP 46 (confirmée après un contrôle judiciaire dans *Attorney General of Canada v. Canadian Federal Pilots Association*, 2017 FCA 100) et *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2016 CRTEFP 35.

[65] J'ai accueilli chacun de ces griefs après avoir examiné le contexte ou le fondement factuel relatif à la façon dont le travail des employés était administré en vertu des articles pertinents des conventions collectives en cause. Lorsque j'ai tranché chacun de ces griefs, j'ai rejeté les arguments fondés sur l'interprétation juridique des contrats avancés par l'employeur, qu'il avait utilisés pour justifier son refus de payer des heures supplémentaires et une indemnité de sauvetage en hauteur, respectivement.

[66] L'approche relative à l'interprétation des contrats que je privilégie est conforme à celle énoncée par la Cour suprême du Canada dans *Sattva Capital*. Cette affaire tient compte des approches relatives à l'interprétation d'un contrat et détermine qu'il faut rompre avec l'approche historique relativement aux arguments juridiques rigoureux.



Le juge Rothstein écrit plutôt qu'une telle interprétation « soulève des questions mixtes de fait et de droit, car il s'agit d'en appliquer les principes aux termes figurant dans le contrat, à la lumière du fondement factuel » (voir le paragraphe 50).

[67] Cette approche plus moderne de l'interprétation des contrats a évolué vers une démarche plus pratique et fondée sur le sens commun et n'est pas axée sur des règles de forme en matière d'interprétation. La question prédominante consiste à discerner l'intention des parties et la portée de leur compréhension. Pour ce faire, le décideur doit interpréter le contrat dans son ensemble, en donnant aux mots le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec les circonstances dont les parties avaient connaissance au moment de la conclusion du contrat.

[68] En examinant les circonstances, il y a lieu de reconnaître qu'il peut être difficile de déterminer l'intention contractuelle à partir des seuls mots, car les mots en soi n'ont pas un sens immuable ou absolu. Au moment d'examiner la question de savoir s'il faut permettre l'utilisation des circonstances à titre de preuve aux fins de l'interprétation d'une entente, la Cour suprême conclut que la preuve relative aux circonstances doit être uniquement objective, soit les connaissances que les parties avaient ou auraient raisonnablement dû avoir avant la date de signature du contrat. De plus, le décideur examine cette preuve dans le but de mieux saisir les intentions réciproques et objectives des parties exprimées dans les mots du contrat (voir les paragraphes 42 à 47, 57 et 58).

[69] L'employeur a également abordé la question de savoir si je suis lié par *Delios*, tel que cette décision a été accueillie par la Cour d'appel fédérale à l'occasion du contrôle judiciaire. Il a noté le libellé différent de la clause dont je suis saisi comparativement à celle de *Delios* et le fait qu'une preuve considérablement différente ait été déposée par rapport à celle présentée à l'arbitre de grief dans *Delios*.

[70] En ce qui concerne précisément la question de savoir si je suis lié par les décisions précédentes accueillant le grief *Delios*, l'employeur m'a renvoyé à la décision de la Cour d'appel de l'Ontario dans *Essex County Roman Catholic School Board v. Ontario English Catholic Teachers' Assn.* (2001), 56 O.R. (3d) 85, aux paragraphes 30 et 31. Cette cour a effectué le contrôle judiciaire d'une décision arbitrale du travail et, après avoir conclu que la norme d'examen (de l'époque) était manifestement déraisonnable, elle a déclaré que la cour d'examen ne détermine pas si la décision était

la seule possible ou même la meilleure, elle se prononce uniquement sur la question de savoir si le résultat était manifestement déraisonnable. Ainsi, si la cour est d'avis que la décision n'était pas manifestement déraisonnable, il n'y a pas lieu que, à l'avenir, les arbitres de griefs aient à appliquer l'interprétation de celui dont la décision a été confirmée par la cour pendant la procédure de contrôle judiciaire.

[71] L'employeur renvoie au paragraphe 37 de *Delios* CAF, qui précise que, selon la norme de la décision raisonnable, la solution globale est « [...] acceptable et justifiable au regard des faits et du droit » et elle est donc « raisonnable ».

#### **IV. Conclusion**

[72] Malgré les arguments convaincants et les décisions faisant autorité présentés par l'employeur soulignant le contraire, je crois que l'uniformité de l'interprétation de la convention collective par la Commission, en particulier lorsqu'elle a été confirmée à la suite d'un contrôle judiciaire par la Cour d'appel fédérale, est importante.

[73] Une telle uniformité peut favoriser une meilleure harmonie en matière de relations de travail et de négociation collective en améliorant la capacité des parties à prévoir des résultats lorsqu'elles envisagent des clauses identiques ou semblables et éviter ainsi des litiges coûteux et nécessitant beaucoup de temps, ce qui est à l'avantage de toutes les personnes concernées.

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

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

**V. Ordonnance**

[75] Le grief est accueilli.

[76] J'ordonne aux parties de discuter du redressement approprié.

[77] Je demeurerai saisi de l'affaire pour une période de 120 jours à compter de la date de la présente décision en vue de trancher toute question découlant de la présente ordonnance.

Le 28 juillet 2017.

Traduction de la CRTESPF

**Bryan R. Gray,**

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