

Date : 20180129

Dossier : 566-03-8721

Référence : 2018 CRTESPF 8

*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

WILLIAM STEWART

fonctionnaire s'estimant lésé

et

COMMISSION CANADIENNE DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE

employeur

Répertorié

Stewart c. Commission canadienne de sûreté nucléaire

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

Devant : Dev. A Chankasingh, une formation de la Commission des relations de travail
et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Grace Chychul, Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Christine Langill, avocate

Affaire entendue à Saskatoon (Saskatchewan),
les 15 et 16 décembre 2015.
(Observations écrites déposées les 8 et 25 janvier 2015 et le 1^{er} février 2016.)
(Traduction de la CRTESPF)

I. Grief individuel devant la Commission

[1] Dans le présent grief, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), William Stewart, est un employé de la Commission canadienne de sûreté nucléaire (la « CCSN » ou l'« employeur »). Il est actuellement au service de la Division des mines et des usines de concentration d'uranium de la CCSN à titre d'agent principal de projet, classifié REG-07. Il a déposé un grief contestant le refus de l'employeur de l'autoriser à travailler à partir de la maison du 21 janvier au 25 janvier, et les 30 et 31 janvier 2013. Son grief individuel se lit comme suit :

[Traduction]

Nature du grief

Je porte plainte en vertu de la Convention collective étant donné que 1) la CCSN n'applique pas la Politique sur le travail à la maison d'une manière juste, équitable ou cohérente, et qu'elle a fait preuve de discrimination à mon égard en refusant ma demande (mes demandes) de travailler à la maison tout en acceptant des demandes semblables provenant d'autres membres du personnel en vertu de la Politique sur le travail à la maison, 2) l'employeur a refusé d'approuver ma demande (mes demandes) de travailler à la maison pendant la période du 21 janvier au 25 janvier 2013, et celle du 28 au 31 janvier 2013, même si c'était « possible du point de vue opérationnel » pour l'employeur de l'accorder, et 3) le refus de l'employeur relativement à ma demande de travailler à la maison est inéquitable, déraisonnable et discriminatoire. Les actes de l'employeur sont contraires à l'esprit et à l'intention de la Politique de la CCSN sur le travail à la maison, selon laquelle les nécessités du service sont au cœur de la décision d'autoriser ou non le travail à la maison, et aux modalités de la convention collective, y compris l'article 7.09 de cette même convention.

[2] L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'« IPFPC » ou l'« agent négociateur ») agit à titre d'agent négociateur pour le fonctionnaire. La CCSN et l'IPFPC avaient une convention collective en place du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2014 (la « convention collective »). La clause 7.09 de la convention collective prévoit ce qui suit :

Travail à la maison

7.09 Les parties conviennent qu'il peut être avantageux pour les deux parties de permettre à l'employé de travailler à la maison. À la demande de l'employé et selon les nécessités du

service, l'Employeur peut accéder à la demande de l'employé désireux de travailler à la maison. Les détails liés à cet arrangement doivent être acceptés et consignés par écrit par l'Employeur et l'employé. Cet arrangement doit être conforme aux modalités de la convention.

[3] L'employeur a rejeté le grief. Le fonctionnaire a déposé un « Avis de renvoi à l'arbitrage d'un grief individuel » auprès de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (l'« ancienne Commission »). L'avis déclarait que la clause 7 de la convention collective faisait l'objet du grief.

[4] Le 26 juin 2013, le fonctionnaire a également déposé un avis auprès de la Commission canadienne des droits de la personne alléguant que la décision de l'employeur de refuser ses demandes de travail à la maison équivalait à de la discrimination fondée sur sa situation familiale et qu'elle violait la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R.C., 1985, ch. H-6).

[5] Le 31 juillet 2013, la Commission canadienne des droits de la personne a avisé l'ancienne Commission qu'elle n'avait pas l'intention de présenter des observations en l'espèce.

[6] Le 1^{er} novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365) a été proclamée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la « Commission ») qui remplace l'ancienne CRTFP et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires prévues aux articles 366 à 466 de la *Loi no 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont également entrées en vigueur (SI/2014-84). En vertu de l'article 393 de la *Loi no 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une instance engagée au titre de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2, la « *LRTFP* ») avant le 1^{er} novembre 2014 se poursuit sans autres formalités en conformité avec la *LRTFP*, dans sa forme modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi no 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

[7] 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* par, 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. Résumé de la preuve

[8] Le grief a été entendu à Saskatoon, en Saskatchewan, les 15 et 16 décembre 2015. À l'audience, le fonctionnaire a modifié le grief (avec le consentement de l'employeur) en modifiant « du 28 au 31 janvier » à « les 30 et 31 janvier ». En outre, le fonctionnaire a retiré son allégation de discrimination fondée sur sa situation familiale et, par conséquent, je n'ai pas à traiter cette question. Le fonctionnaire a témoigné pour son compte. L'employeur a appelé Mark Langdon, le gestionnaire du fonctionnaire, et Jean LeClair, le directeur de la Division des mines et des usines de concentration d'uranium, à témoigner. Les parties ont déposé 32 documents à titre de pièces, certaines par entente.

[9] L'employeur a élaboré une politique intitulée « Politique sur le travail à la maison » (la « Politique »), qui stipule en partie ce qui suit :

[Traduction]

La Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) est déterminée à fournir un environnement de travail permettant aux employés d'établir un équilibre entre leur travail, leur vie privée et leurs responsabilités familiales.

L'application de cette politique aidera les gestionnaires à s'acquitter de leur mandat tout en s'assurant que les employés ont accès à un régime de travail flexible, au besoin.

Conformément à notre objectif, qui consiste à être un employeur de choix, la présente politique aidera l'organisation à atteindre ses objectifs d'affaires tout en répondant aux besoins croissants des employés qui désirent améliorer leur qualité de vie générale. Ainsi, la politique favorisera un environnement de travail plus attrayant qui

contribuera au recrutement et au maintien en poste des employés les plus talentueux.

[...]

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

L'employeur reconnaît les possibilités que comporte un régime de travail flexible, telle la possibilité du travail à la maison, et il encourage les gestionnaires à examiner les demandes de travail à la maison de manière juste, équitable et transparente, lorsque les exigences opérationnelles le permettent.

OBJECTIF DE LA POLITIQUE

La Politique sur le travail à la maison vise à permettre à un employé de demander de travailler occasionnellement à la maison, lui offrant ainsi la possibilité d'atteindre un meilleur équilibre entre son travail et sa vie personnelle, tout en continuant à atteindre les objectifs organisationnels.

[...]

DÉFINITIONS

Faisabilité opérationnelle : peut être exécutée dans le contexte et la portée du mandat de la division et des conditions de travail existantes ou des paramètres budgétaires de la division, en tenant compte des exigences opérationnelles de l'emploi

Exigences opérationnelles : les fonctions nécessaires de l'emploi ou les services devant être exécutés par l'employé, tel que précisé par le gestionnaire, afin de fournir des services ou des produits qui satisfont au mandat de la division.

Travail à la maison : un régime de travail flexible en vertu duquel les employés sont autorisés à accomplir leur travail, en totalité ou en partie, à la maison.

Emplacement du travail à la maison : la maison de l'employé où il ou elle peut effectuer le travail qui autrement serait réalisé dans son lieu de travail désigné.

EXIGENCES DE LA POLITIQUE

L'approbation relative à chaque situation de travail à la maison sera accordée au cas par cas à la discrétion de l'employeur. Un formulaire d'entente de travail à la maison qui précise les responsabilités des deux parties doit être rempli et approuvé (signé) par le gestionnaire de l'employé et l'employé avant que ce dernier commence le travail à la

maison. Ce formulaire ne doit être rempli qu'une seule fois, et il sera ensuite rangé au dossier par le gestionnaire pour montrer que les deux parties ont pris connaissance des dispositions visant le travail à la maison et en conviennent.

Pour toute situation de travail à la maison, les conditions suivantes s'appliqueront :

- le gestionnaire doit être avisé au préalable et par écrit de la journée de travail à la maison demandée, des heures qui seront consacrées au travail à la maison et des tâches qui seront réalisées à la maison;
- sous réserve des exigences opérationnelles, le gestionnaire peut approuver la demande (le cas échéant, il doit le faire par écrit);
- la nature du travail à réaliser à l'extérieur doit être faisable sur le plan opérationnel;
- le régime ne doit pas entraîner de coûts;
- toutes les conditions de travail et les dispositions de la convention collective ou des politiques et procédures des ressources humaines, ainsi que l'application des politiques et des lois existantes continueront de s'appliquer dans des situations de travail à la maison;
- les exigences en matière de langues officielles et de services au public, aux parties intéressées et aux titulaires de permis ne doivent pas être compromises.

RESPONSABILITÉS

Employés

Si l'employé travaille à la maison, il ou elle est responsable :

[...]

- de veiller à ce qu'il ou elle demeure accessible au gestionnaire et à ses collègues durant les heures convenues au cours desquelles il ou elle travaille à la maison.

Gestionnaires

Tout gestionnaire qui a autorisé une entente de travail à la maison avec un employé est chargé de :

- s'assurer que le formulaire d'entente de travail à la maison a été signé et expédié à la Division des relations de travail, de classification et de rémunération (des exemplaires devraient être conservés par le gestionnaire et l'employé);
- s'assurer que le travail réalisé à la maison est faisable sur le plan opérationnel;

- *s'assurer qu'il n'y a aucune interruption des services ou atteinte à ceux-ci pour les autres employés, parties intéressées ou titulaires de permis dans le cadre d'un régime de travail à la maison;*
- *rencontrer régulièrement tout employé visé par une entente de travail à la maison pour évaluer l'efficacité de cette entente;*
- *s'assurer que les parties se conforment à toutes les conditions de travail relatives à la convention collective, aux lois et à toute politique connexe à l'entente de travail à la maison.*

[10] Le fonctionnaire a rempli un formulaire [traduction] d'« Entente de travail à la maison de la Division des mines et des usines de concentration d'uranium » (l'« ETM ») mentionné dans la Politique. Le formulaire a été signé par le fonctionnaire et son gestionnaire, M. Langdon, le 13 janvier 2012. Il énonce en partie ce qui suit :

Entente de travail à la maison de la Division des mines et des usines de concentration d'uranium

[...]

Ce document est une entente de travail à la maison entre William Stewart (l'« employé ») et Mark Langdon (le « gestionnaire délégué ») au nom de la Commission canadienne de sûreté nucléaire (l'« employeur »).

1. *L'employé a demandé, et le gestionnaire a accepté, que l'employé puisse travailler à la maison occasionnellement (c'est-à-dire, un jour particulier) pour autant que les conditions suivantes soient respectées :*
 - i. *Le gestionnaire a été avisé par écrit (courriel) de ce qui suit : la date visée par le travail à la maison; les heures consacrées au travail à la maison; les tâches à accomplir dans le cadre du travail à la maison;*
 - ii. *Le gestionnaire a approuvé la demande (l'approbation est accordée au cas par cas, sous réserve des exigences opérationnelles);*
 - iv. *L'employé prend toutes les dispositions nécessaires afin de s'assurer qu'il ou elle est accessible par les collègues et le gestionnaire pendant les heures où il travaille à la maison;*
 - iv. *Un formulaire d'entente de travail à la maison existe au dossier et a été signé comme il se doit par toutes les parties.*

[...]

[11] L'employeur a également émis une directive intitulée « Directive sur les ententes de travail à la maison » (la « Directive »), qui stipule en partie ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Directive sur le travail à la maison

[...]

4. Énoncé de la Directive

L'employeur reconnaît les possibilités d'un régime de travail flexible, telle la possibilité du travail à la maison, et il encourage les gestionnaires à examiner les demandes de travail à la maison de manière juste, équitable et transparente, lorsque les exigences opérationnelles le permettent.

La Directive de travail à la maison vise à permettre à un employé de demander de travailler occasionnellement à la maison, lui offrant ainsi la possibilité d'établir un meilleur équilibre entre son travail et sa vie personnelle tout en continuant d'atteindre les objectifs organisationnels.

5. Exigences de la Directive

L'approbation relative à chaque situation de travail à la maison sera accordée au cas par cas à la discrétion de l'employeur. Un formulaire de régime de travail à la maison qui précise les responsabilités des deux parties doit être rempli et approuvé (signé) par le gestionnaire de l'employé et l'employé avant que ce dernier commence le travail à la maison. Ce formulaire ne doit être rempli qu'une seule fois, et il sera ensuite rangé au dossier par le gestionnaire pour montrer que les deux parties ont pris connaissance des dispositions visant le travail à la maison et en conviennent.

Pour toute situation de travail à la maison, les conditions suivantes s'appliqueront :

- le gestionnaire doit être avisé au préalable et par écrit de la journée de travail à la maison demandée, des heures qui seront consacrées au travail à la maison et des tâches qui seront réalisées à la maison;*
- sous réserve des exigences opérationnelles, le gestionnaire peut approuver la demande (le cas échéant, il doit le faire par écrit);*

- *la nature du travail à réaliser à l'extérieur doit être faisable sur le plan opérationnel;*
- *le régime ne doit pas entraîner de coûts;*
- *toutes les conditions de travail et les dispositions de la convention collective ou des politiques et procédures des ressources humaines, ainsi que l'application des politiques et des lois existantes continueront de s'appliquer dans des situations de travail à la maison;*
- *les exigences en matière de langues officielles et de services au public, aux parties intéressées et aux titulaires de permis ne doivent pas être compromises.*

On peut mettre fin à un régime de travail à la maison en tout temps moyennant un préavis écrit d'une semaine par l'une ou l'autre partie.

6. Rôles et responsabilités

Employés

Si l'employé travaille à la maison, il ou elle est responsable :

[...]

- *de veiller à qu'il ou elle demeure accessible au gestionnaire et à ses collègues durant les heures convenues au cours desquelles il ou elle travaille à la maison.*

[...]

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

A. Le fonctionnaire s'estimant lésé

[12] À la date de l'audience, le fonctionnaire était au service de la CCSN depuis environ 11 ans et demi. Il travaille au bureau de l'employeur à Saskatoon. Il doit nécessairement travailler entre 9 h et 15 h. Il peut commencer plus tôt ou terminer plus tard, pourvu qu'il effectue 7,5 heures de travail. Il travaille habituellement de 8 h à 16 h. Ses fonctions comprennent l'octroi de permis, la conformité et la gestion de projets. Il est responsable de tout ce qui concerne l'octroi du permis, la conformité et la gestion de projet dans deux mines d'uranium en Saskatchewan. La CCSN délivre un permis à chaque mine d'uranium en vertu de la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires* (L.C. 1997, ch. 9).

[13] La CCSN s'assure au moyen d'inspections périodiques que les détenteurs de permis agissent en conformité avec les permis qui leur sont accordés. Chaque inspection constitue un petit projet et exige une planification, l'élaboration de critères, la tenue d'une inspection (y compris des entretiens et des examens des sites), l'examen des dossiers et des documents, et la préparation et l'exécution d'un rapport sommaire (qui est fait sur place). Un rapport final est ensuite effectué et fourni au titulaire du permis dans les 40 jours ouvrables du début de l'inspection.

[14] Les fonctions du fonctionnaire comprennent également l'examen des rapports d'incident et des soumissions des demandes de permis, et l'appui aux autres employés de la CCSN en Saskatchewan ou à Ottawa, en Ontario, en ce qui concerne les problèmes d'exposition au rayonnement et les effets de la radioactivité. Il a déclaré que toutes ses fonctions (à l'exception des inspections sur le terrain) peuvent être effectuées à distance. Le système informatique de la CCSN permet un accès à distance au moyen d'un jeton sécurisé qui donne accès à tous les dossiers et documents de conformité.

[15] Le fonctionnaire a rempli l'ETM le 13 janvier 2013, comme l'exige la Politique. Un employé ne doit remplir ce formulaire qu'une seule fois. Les demandes périodiques de travail à la maison peuvent être présentées une fois que ce formulaire est rempli. Son gestionnaire précédent, Kevin Scissons, acceptait ses demandes de travail à la maison. Lorsqu'une demande était acceptée, conformément à la procédure, l'adjointe administrative du bureau de Saskatoon en était informée et elle l'inscrivait sur un tableau blanc afin d'informer les autres membres du personnel que quelqu'un travaillait à la maison. Le fonctionnaire ne demandait pas souvent de travailler à la maison et il voyait occasionnellement ce type de demandes de la part d'autres employés. Il a présenté une demande de travail à la maison pour une partie de la journée des 17 et 19 janvier 2011, et pendant toute la journée du 18 janvier 2011, parce qu'il avait des rendez-vous; M. Scissons a accepté. Il a ensuite présenté une autre demande de ce type, visant deux heures de travail (après son retour d'un autre rendez-vous), avant d'accompagner un membre de la famille à un rendez-vous. Son superviseur de l'époque, M. Langdon, l'a refusé. Un problème de santé grave et continu a été diagnostiqué à l'égard de la fille du fonctionnaire, alors âgée de 13 ans. En janvier 2013, le fonctionnaire était à Ottawa pour participer à une formation. Son épouse lui a téléphoné et l'a informé que leur fille avait fait une rechute. Après avoir parlé avec son épouse, le 16 janvier 2013, le fonctionnaire a envoyé un courriel à M. Langdon. Il y mentionnait ce qui suit :

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

[Traduction]

En raison d'un problème médical continu de ma fille, je demande respectueusement d'avoir la possibilité de travailler à la maison pendant la semaine de ses examens finaux à l'école secondaire, du 21 au 25 janvier, afin d'être à même de veiller à ce qu'elle soit en mesure de se déplacer à l'école et d'en revenir, et de réduire le risque [...]

Je vous prie de m'attribuer toute tâche particulière que vous attendriez normalement que je puisse accomplir depuis mon bureau pendant les heures de travail normales et je m'en acquitterai pendant 7,5 heures de travail par jour, mais pas nécessairement pendant les heures normales de travail.

[16] M. Langdon a répondu au fonctionnaire par courriel, le 18 janvier 2013, comme suit :

[Traduction]

[...]

La prochaine fois qu'un pareil événement surviendra dans le cadre duquel vous aurez une situation familiale dont vous devez vous occuper, je suggérerais fortement que vous annuliez votre voyage puisque votre famille est plus importante qu'un cours de formation à Ottawa. Une formation peut être reportée.

En ce qui concerne votre demande de travail à la maison, j'ai consulté Jean et le département des relations de travail afin de comprendre ce qui se faisait dans le passé et afin d'être certain de bien comprendre toutes les options disponibles pour répondre à vos préoccupations et à votre demande. Je remarque que vous avez déjà demandé précédemment de travailler à la maison afin de vous occuper d'une situation semblable avec votre fille. Je comprends que, à l'époque, vous avez été avisé qu'étant donné votre préoccupation du bien-être de votre fille, vous devriez probablement vous concentrer sur votre fille, et un congé a été accordé.

Si vous croyez que vous devez passer la semaine prochaine chez vous pour vous occuper de votre fille, je n'ai aucun problème à accepter cette demande. Toutefois, je crois que vous devriez vous occuper pleinement de cette situation et ne pas essayer en outre de travailler 7,5 heures par jour. Par conséquent, je suggère que vous demandiez un congé compensatoire, accumulé ou annuel, et que vous mettiez de côté le travail pour la semaine prochaine. Les besoins de votre famille me semblent être une priorité en ce moment. Si vous souhaitez travailler au bureau pendant une partie de la

journee pendant que votre fille passe ses examens vous avez également cette option.

Comme vous le savez, la CCSN et la Division des mines et des usines de concentration d'uranium ont certaines politiques et dispositions sur les différents congés à partir desquelles je fais un effort de travailler dans le cadre d'un processus équitable pour tous les employés de la Division des mines et des usines de concentration d'uranium. L'une de ces politiques pour la Division des mines et des usines de concentration d'uranium de Saskatoon, par exemple, portait sur les heures supplémentaires des employés. Notre objectif pour tous les employés était qu'un employé puisse encaisser ses heures supplémentaires en argent comptant à 100 %, mais qu'il pouvait aussi choisir d'encaisser jusqu'à 50 % de ses heures supplémentaires à titre de vacances si cela ne posait pas de problèmes opérationnels. J'ai moi-même choisi d'effectuer l'allocation des 50 % à titre temporaire afin de voir si c'était une bonne solution viable. Les employés travaillent leurs heures supplémentaires en partant de ce principe et, généralement, cela semble bien fonctionner de mon point de vue. Toutefois, depuis août 2012 100 % de vos heures supplémentaires ont été prises en congé, tel qu'il a été convenu entre vous et moi. J'ai approuvé 100 % de congé à la suite de nos discussions sur l'état de santé de votre fille et du fait que vous avez affirmé qu'il pourrait être nécessaire que vous restiez à la maison pour une période pouvant aller jusqu'à quelques semaines, et ce, à court préavis. Par conséquent, vous souhaitiez augmenter votre congé compensatoire pour ce besoin afin de garder vos crédits de congé annuel pour des vacances (vous avez presque six semaines de congé annuel à l'heure actuelle). J'avais accepté votre demande. Vos demandes de remboursement des heures supplémentaires depuis août 2012 démontrent que j'ai signé toutes vos feuilles d'heures supplémentaires à 100 % de congé pour un total supérieur à deux semaines (10 jours) de congé compensatoire.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[17] Après avoir reçu le courriel de M. Langdon, le fonctionnaire a discuté avec M. LeClair. M. LeClair lui a indiqué que sa famille était plus importante que le travail et qu'il ne devrait pas travailler à la maison dans ces circonstances, mais plutôt prendre un congé. Le fonctionnaire a ensuite pris un congé compensatoire et annuel pour la semaine du 21 au 25 janvier 2013. Le congé compensatoire comprend les heures supplémentaires accumulées au-delà de 7,5 heures par jour. Un employé peut choisir

de se faire payer pour les heures supplémentaires ou les accumuler et les utiliser en guise de congés.

[18] Le 29 janvier 2013, l'épouse du fonctionnaire lui a téléphoné au travail et lui a demandé de l'accompagner à l'hôpital étant donné qu'elle ne se sentait pas bien. Il a demandé de quitter le travail plus tôt, ce que M. Langdon a accepté. Il a accompagné son épouse et sa fille à l'hôpital où ils sont restés jusqu'à environ 20 h 30 ou 21 h. Elles ont été relâchées à la condition qu'il les ramène à l'hôpital si elles avaient une rechute. Ce soir-là, il a envoyé par courriel une demande de travail à la maison à M. Langdon pour les 30 et 31 janvier. Il a déclaré ce qui suit : [traduction] « Donc, je demande à nouveau si je peux travailler à la maison, participer par téléphone à la réunion de la Division des mines et des usines de concentration d'uranium, et m'acquitter de mes tâches régulières à la maison conformément à la Politique de la CCSN et la convention collective. »

[19] M. Langdon a téléphoné au fonctionnaire le matin suivant, et ils ont discuté des préoccupations opérationnelles de son travail à la maison. Le fonctionnaire a expliqué à M. Langdon qu'il avait accès aux systèmes et documents de la CCSN au besoin. L'employeur n'a présenté aucun motif opérationnel justifiant le refus de travailler à la maison. Le fonctionnaire croyait que M. LeClair avait ordonné à M. Langdon de ne pas accepter les demandes de travail à la maison. Il a pris un congé annuel les 30 et 31 janvier étant donné qu'il ne lui restait plus de congés pour obligations familiales. Il n'a présenté aucun document médical à l'employeur à l'appui de ses demandes de travail à la maison du 21 au 25 janvier, et des 30 et 31 janvier, étant donné que M. Langdon et M. LeClair connaissaient les problèmes médicaux de sa fille. En outre, M. Langdon avait connaissance de la maladie de son épouse puisqu'il avait accepté la demande du fonctionnaire de quitter le travail plus tôt afin de l'accompagner à l'hôpital.

[20] En raison du temps de déplacement nécessaire, le fonctionnaire ne pouvait pas travailler une partie de la journée au bureau pendant que sa fille passait ses examens. Environ 40 minutes étaient nécessaires pour se rendre et commencer sa journée, soit 10 à 15 minutes depuis la maison à son emplacement de stationnement, 15 minutes de marche jusqu'au bureau, et environ 5 à 10 minutes pour démarrer son ordinateur. Afin d'emmener sa fille à l'école pour 8 h 30, environ 40 minutes auraient été nécessaires pour se rendre à la maison, environ 15 à 20 minutes auraient été nécessaires pour

conduire sa fille à l'école et un autre 30 minutes auraient été nécessaires pour recommencer à travailler au bureau. Par la suite, il aurait eu à quitter le travail à environ 10 h 15 pour aller chercher sa fille à l'école et la ramener à la maison. Par conséquent, il aurait eu seulement environ 45 minutes de temps de travail réel au bureau. Il ne pouvait retourner au travail au bureau après être allé chercher sa fille à l'école puisqu'il devait s'occuper d'elle à son retour.

[21] Le fonctionnaire a pris environ 87 jours de congé en 2012 et 72 jours en 2013. Ni M. Langdon ni M. LeClair n'ont soulevé de préoccupation concernant ces congés. Aucun problème de rendement n'a été soulevé dans son formulaire de gestion du rendement pour 2013-2014, qui a été signé par M. Langdon. Le fonctionnaire a reçu un [traduction] « Prix Bravo » en 2011.

[22] Lorsqu'il était en congé du 21 au 25 janvier et les 30 et 31 janvier 2013, le fonctionnaire accompagnait sa fille à l'école et allait la chercher. Il se tenait au courant des affaires du bureau. De plus, comme il a continué de travailler à la maison (étant donné que sa fille ne souhaitait pas qu'il s'absente du travail afin de s'occuper d'elle), il a travaillé sur des projets de bureau, a examiné des rapports d'incidents, des documents de permis et d'autres rapports.

[23] Le fonctionnaire a déclaré qu'il a déposé un grief contestant le refus de sa demande de travailler à la maison puisque, en tant que professionnel, il est impératif qu'il fasse son travail. Il souhaitait accomplir son travail tandis qu'il s'occupait d'une situation urgente et grave avec sa famille.

[24] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a reconnu que, selon l'ETM qu'il a signé le 13 janvier 2012, un employé peut demander de travailler à la maison [traduction] « un jour particulier ». Il a également reconnu que la Politique indique que chaque demande de travail à la maison est approuvée [traduction] « au cas par cas » et qu'elle doit être présentée [traduction] « à l'avance ». M. Langdon a rejeté une demande antérieure de travail à la maison pour le 4 juin 2012, étant donné que le fonctionnaire ne l'avait pas présentée à l'avance et qu'il n'avait pas précisé quel travail il effectuerait. Il n'a pas non plus indiqué de travail à accomplir à la maison dans sa demande pour la semaine du 21 au 25 janvier 2013. Il a convenu qu'il était possible qu'il ait pu travailler sur un rapport en suspens relativement à une inspection effectuée en novembre 2012, mais il n'en a pas informé M. Langdon.

[25] Étant donné qu'il ne savait pas quels jours auraient lieu les examens de sa fille, qui devaient avoir lieu sur quatre jours, le fonctionnaire a demandé de travailler à la maison les cinq jours de la semaine du 21 au 25 janvier. Il a été informé le mardi 15 janvier, lorsque son épouse lui a téléphoné à Ottawa, que sa fille aurait des examens la semaine suivante.

[26] Le fonctionnaire a convenu que la réponse par courriel de M. Langdon, envoyée le 18 janvier 2013 et refusant sa demande de travail à la maison, lui offrait la possibilité de prendre un congé compensatoire pour la semaine du 21 au 25 janvier ou de travailler à temps partiel à la maison. Le travail à temps partiel à la maison n'était pas efficace. Il a examiné des copies papier du site Web MapQuest fourni par l'employeur et a reconnu que, selon ces documents, le temps de déplacement de la maison à l'école de sa fille était d'environ 15 minutes, de l'école de sa fille à son bureau d'environ 8 minutes, et de son bureau à la maison d'environ 10 minutes.

[27] Le fonctionnaire était à Ottawa du 14 au 17 janvier 2013. Après l'appel de son épouse au sujet de leur fille, il est demeuré à Ottawa afin d'achever sa formation. Il a pris un congé annuel les 24, 25, 30 et 31 janvier 2013, et un congé compensatoire du 21 au 23 janvier 2013. Il a également reconnu qu'il avait assisté à une formation à Ottawa, du 4 au 7 février 2013. Il a convenu que s'il avait manqué cette formation prévue, il aurait pu suivre le cours lorsqu'il était offert de nouveau.

[28] Le fonctionnaire a convenu qu'il n'avait fourni aucun renseignement médical à M. Langdon concernant sa demande de travail à la maison les 30 et 31 janvier 2013. La convention collective prévoit cinq jours de congé pour obligations familiales par exercice (du 1^{er} avril au 31 mars), mais il les avait tous épuisés au 20 juin 2012. Autre que d'avoir prévu d'assister à la réunion de la Division des mines et des usines de concentration d'uranium par téléphone le 30 janvier, il n'a indiqué aucun travail qu'il aurait pu effectuer à la maison les 30 et 31 janvier. Il a convenu qu'il aurait pu travailler sur les deux rapports relatifs aux inspections qu'il avait achevées les 5 et 7 novembre 2012.

[29] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire a déclaré qu'il mène environ six inspections par année et qu'il passe le reste de son temps (plus de 80 %) au bureau. Ses fonctions lorsqu'il travaille au bureau sont, entre autres, répondre aux courriels et au personnel et examiner les rapports. Les tâches auxquelles il consacre environ 80 % de

son temps au bureau de Saskatoon peuvent aussi bien être effectuées à distance, soit à la maison.

[30] Dans sa demande de travail à la maison qu'il a envoyée par courriel à M. Langdon le 29 janvier, à 21 h 5, il a affirmé que son épouse et sa fille avaient la grippe ou des infections virales. À l'époque, il ne savait pas qu'ils avaient la grippe H1N1. Il a également affirmé que bien que les directions de MapQuest indiquent qu'il faut environ 15 minutes pour conduire de la maison à l'école de sa fille, il lui faut environ 20 minutes en raison de la circulation. En janvier, environ 25 minutes sont nécessaires. Il a également indiqué qu'il utilise la route de MapQuest de l'école de sa fille à son bureau, mais qu'il lui faut huit minutes supplémentaires pour marcher de son emplacement de stationnement au bureau. En outre, les directions de MapQuest de son bureau à la maison ne reflètent pas sa route habituelle. La circulation est importante en fin de la journée, et il lui faut habituellement entre 35 et 40 minutes pour se rendre de son bureau à la maison. Il n'a jamais effectué le trajet de la maison à son travail en 10 minutes.

B. M. Langdon

[31] M. Langdon est employé à la CCSN depuis 10 ans. Il est actuellement le superviseur de la Division des Mines et usines de concentration d'uranium au bureau de Saskatoon. Il y a précédemment occupé le poste d'agent principal de projet, où il a travaillé aux côtés du fonctionnaire. Il surveille tout le personnel dans la Division des Mines et usines de concentration d'uranium (14 à Saskatoon et 4 à Ottawa). Il relève de M. LeClair, le directeur de la Division des mines et des usines de concentration d'uranium.

[32] Les employés du bureau de Saskatoon doivent travailler 7,5 heures par jour, pause-dîner non comprise. La plage obligatoire de travail est de 9 h à 15 h, du lundi au vendredi. Les employés peuvent commencer à travailler avant 9 h et terminer après 15 h, mais ils doivent être au bureau entre 9 h et 15 h. Les heures normales de bureau se terminent à 16 h 30. Les employés doivent demander la permission avant de s'absenter du travail pendant les heures fixes, soit de 9 h à 15 h.

[33] La tâche principale du groupe de la conformité de la Division des mines et des usines de concentration d'uranium est de veiller à ce que les titulaires de permis respectent les conditions de leurs permis. Son objectif est de protéger la santé et la

sécurité des travailleurs et du public, de protéger l'environnement et d'assurer la sécurité aux sites miniers. Il diffuse également des renseignements au public afin de s'assurer qu'il est au courant de ce qui se passe aux sites miniers. Le groupe de la conformité a un objectif de six inspections par année, par groupe. Ils entreprennent environ 30 inspections par année. Chaque inspection prend environ trois ou quatre jours. Un plan d'inspection est créé pour chaque inspection; M. Langdon doit approuver le plan d'inspection. Les inspecteurs se rendent sur place, mènent l'inspection, rencontrent le personnel des mines, puis retournent au bureau afin de rédiger un rapport. L'objectif est de rédiger le rapport dans les deux semaines qui suivent l'inspection.

[34] Par le passé, le fonctionnaire a eu des problèmes à mener les inspections et à rédiger ses rapports, qui nécessitent un grand nombre de corrections. En tant qu'employé classifié REG-07, il est censé donner l'exemple. En outre, les inspecteurs sont censés prendre l'initiative en ce qui concerne la rédaction des rapports et des lettres réglementaires. Le fonctionnaire prenait habituellement plus de temps que les autres inspecteurs à achever ses rapports. Tandis qu'il prend l'initiative en ce qui concerne son rôle de délégué syndical de l'agent négociateur et sa formation personnelle, il n'investit pas le même effort dans ses rapports. Il a besoin de plus de supervision que les autres inspecteurs.

[35] Les visites d'urgence des sites et les événements d'urgence tels que les déversements et les niveaux de doses de radiation doivent être traités très rapidement. Un tel événement est discuté et un plan est élaboré pour s'en occuper. Il est impossible de traiter ce type d'événement par téléphone puisqu'il y a une entrée continue de renseignements. Les vidéoconférences fonctionneraient mieux. En outre, des préoccupations existent concernant les renseignements personnels et la confidentialité étant donné que les détenteurs de permis envoient des rapports mensuels sur les doses de radiation reçues par les employés, y compris leurs noms et d'autres renseignements personnels. Les employés classifiés REG-07, y compris le fonctionnaire, examinent ces rapports, qui doivent être sécurisés en tout temps et ne peuvent être emportés à la maison. Les rapports sont également examinés par chaque agent de projet et ces derniers doivent le faire au bureau, non à distance.

[36] Le fonctionnaire a effectué l'inspection d'un site en novembre 2012. Le rapport était censé être terminé dans les 40 jours ouvrables suivants, mais n'a été transmis

qu'en février 2013. Au 16 janvier 2013, soit la date de la demande de travail à la maison du fonctionnaire, le rapport n'était toujours pas terminé. M. Langdon n'a pas soulevé cette question dans sa réponse à la demande de travail à la maison du fonctionnaire puisque ce dernier devait s'occuper de sa famille plutôt que de travailler sur le rapport. Selon lui, la famille du fonctionnaire était plus importante que l'achèvement du rapport. En outre, le fonctionnaire n'a pas indiqué qu'il pouvait travailler sur le rapport à la maison lorsqu'il a présenté sa demande. S'il avait été au travail, l'achèvement de ce rapport aurait été sa priorité. Au moment de sa demande, il avait fait deux voyages récents, l'un pour sa formation à Ottawa, et l'autre pour des affaires syndicales. Il a ensuite pris deux semaines de congé pour s'occuper de ses problèmes familiaux. Ensuite, il a passé une semaine à Ottawa pour une autre formation. Il a présenté son rapport une semaine plus tard.

[37] En tant qu'agent principal de projet, le fonctionnaire forme et conseille d'autres membres du personnel au bureau. Il doit le faire sur place. S'il est chez lui, les employés se tourneront vers quelqu'un d'autre au bureau; ils n'appelleront pas le fonctionnaire à la maison.

[38] Au début de 2013, M. Langdon a reçu des demandes de travail à la maison de la part d'autres employés, qu'il approuvait généralement. L'une de ces demandes provenait d'un employé qui devait achever des documents pour la CCSN pour le lendemain de la journée demandée. Une tempête de neige importante était prévue pour Ottawa, et l'employé travaillait sur le rapport à la maison le soir où il a présenté sa demande. Il a demandé de travailler sur ce rapport à la maison étant donné qu'il lui faudrait beaucoup de temps pour se rendre au travail le lendemain en raison de la tempête de neige imminente. M. Langdon a approuvé la demande étant donné qu'il y avait une exigence opérationnelle de terminer le rapport. Il a également reçu une autre demande d'un employé à Ottawa aux alentours de février ou mars 2013. Cet employé avait un tuyau qui fuyait à la maison et avait un rapport à terminer. Il attendait un plombier et a demandé de travailler à la maison afin de terminer son rapport pendant qu'il attendait.

[39] M. Langdon a reçu deux autres demandes de travail à la maison, dont une provenait d'un employé qui partait en vacances dans une autre province. Cet employé souhaitait travailler à la maison pendant une semaine supplémentaire. M. Langdon a refusé cette demande étant donné qu'elle ne correspondait pas à la Politique. Il a

également reçu une demande verbale d'un employé qui voulait demeurer pendant un mois à la maison de sa mère souffrante, à l'extérieur de la province, afin de s'occuper de cette dernière. M. Langdon a refusé cette demande étant donné qu'elle ne correspondait pas à l'intention de la Politique, qui est de répondre à des besoins d'une journée ou deux, en raison de circonstances qui sont hors du contrôle d'un employé, par exemple s'il ou elle doit terminer un travail et qu'un événement survient qui l'exige à demeurer à la maison. Son intention n'est pas que les employés demeurent à la maison et s'occupent des personnes qui sont à leur charge. Si c'était le cas, cela signifierait que tous les employés peuvent demeurer à la maison et s'occuper de leurs enfants ou parents. La Politique doit créer une situation favorable à la fois pour l'employé et l'employeur.

[40] M. Langdon a examiné l'ETM signée par lui et le fonctionnaire. Il a affirmé qu'un employé devait justifier le travail à la maison et indiquer quel travail y serait effectué. Il doit ensuite décider si ce travail est avantageux pour l'employeur et s'il doit être fait.

[41] Le fonctionnaire était en formation à Ottawa. Le 16 janvier 2013, il a envoyé à M. Langdon une demande de travail à la maison du 21 au 25 janvier. La formation comprenait des cours sur la façon d'agir en tant qu'employé classifié REG-08 ou en tant que directeur. La formation n'était pas essentielle pour son travail. Il n'a fourni aucun document médical à l'appui de sa demande. Il a informé M. Langdon de la rechute de sa fille. Le fonctionnaire l'a informé qu'il ne devait pas fournir de documents médicaux et lui a demandé : [traduction] « Ne me croyez-vous pas? ». Quoi qu'il en soit, M. Langdon a déclaré qu'il ne doutait pas des problèmes médicaux de la fille du fonctionnaire.

[42] Le fonctionnaire a affirmé ce qui suit dans sa demande par courriel du 16 janvier : [traduction] « [...] vous me donnez tout travail particulier que vous attendriez normalement que je puisse effectuer depuis mon bureau pendant les heures de travail normales [...] »; cette affirmation n'était pas informative. Selon M. Langdon, il s'agissait d'une demande de la part du fonctionnaire de travailler à la maison afin de s'occuper de sa famille. Il était d'avis que si la famille du fonctionnaire avait des problèmes sérieux, le fonctionnaire devrait s'occuper de sa famille plutôt que de travailler à la maison. Il a remis en question la quantité et la qualité du travail qu'un employé serait en mesure d'effectuer s'il était à la maison pour s'occuper d'un membre de famille malade, ce qui était conforme à l'intention de la Directive, qui n'avait pas

pour but de permettre à un employé de rester à la maison pour s'occuper des personnes à sa charge.

[43] À son avis, la Directive n'est pas prévue pour qu'un employé travaille à la maison afin de s'occuper d'un enfant avec un grave problème médical. Dans ce cas, il ne s'attendrait pas à ce que l'employé travaille du tout. L'employé devrait plutôt prendre congé. À son avis, il est plus important pour cet employé de s'occuper de son enfant malade que d'accomplir son travail.

[44] M. Langdon a révisé sa réponse par courriel du 18 janvier 2013 au fonctionnaire, dans laquelle il lui a suggéré ce qui suit : [traduction] « La prochaine fois qu'un pareil événement surviendra où vous aurez une situation familiale dont vous devez vous occuper, je suggérerais fortement que vous annuliez votre voyage puisque votre famille est plus importante qu'un cours de formation à Ottawa. Une formation peut être reportée. »

[45] Avant d'envoyer sa réponse, M. Langdon a eu une discussion téléphonique avec le fonctionnaire. Le fonctionnaire l'a informé que sa fille n'avait pas été bien la semaine précédente. M. Langdon lui a ensuite demandé pourquoi il n'avait pas annulé ses voyages, l'un à Ottawa et l'autre pour des affaires syndicales. Le fonctionnaire lui a répondu : [traduction] « Ces deux choses sont importantes pour moi ».

[46] M. Langdon a discuté avec le fonctionnaire de sa suggestion de travailler à temps partiel au bureau. Le fonctionnaire l'a informé que sa fille avait des examens toute la semaine et qu'il devait l'accompagner à l'école le matin autrement elle ne serait pas en mesure de faire ses examens. Il devait également aller la chercher lorsqu'elle aurait terminé et la ramener à la maison. M. Langdon a suggéré que le fonctionnaire amène sa fille à l'école en se rendant au bureau et qu'il quitte le travail plus tôt pour aller la chercher. Le fonctionnaire l'a informé qu'il devait aller chercher sa fille, la ramener à la maison, lui donner son dîner, puis la ramener à l'école. Il n'était pas d'accord de travailler pendant une partie de la journée au bureau puisqu'il sentait que le va-et-vient de l'école de sa fille au bureau et du bureau à la maison ne lui laisserait pas suffisamment de temps au travail.

[47] Dans son courriel du 18 janvier à l'intention du fonctionnaire, M. Langdon a également suggéré qu'il pourrait prendre un congé compensatoire du 21 au 25 janvier 2013. Ils s'étaient entendus que le fonctionnaire n'avait pas à se conformer

à la Politique du bureau concernant le cumul des heures supplémentaires, qui stipulait que les employés pouvaient accumuler jusqu'à 50 % de leurs heures supplémentaires et les prendre en congé. Il a accepté que le fonctionnaire accumule jusqu'à concurrence de deux semaines en heures supplémentaires afin de les prendre en congé compensatoire pour s'occuper de sa fille, au besoin. En janvier 2013, le fonctionnaire avait 10 jours de congé compensatoire accumulés.

[48] Le 29 janvier 2013, le fonctionnaire s'est présenté au travail et a quitté à environ 13 h, pour accompagner son épouse à l'hôpital. Il a ensuite téléphoné à M. Langdon et l'a informé qu'il devait accompagner son épouse et sa fille à l'hôpital en raison de la grippe. Il souhaitait travailler à la maison les 30 et 31 janvier 2013, afin de s'occuper d'elles. M. Langdon a refusé sa demande étant donné qu'il était d'avis que le fonctionnaire devrait s'occuper de sa famille s'ils étaient malades plutôt que de travailler de la maison.

[49] Le fonctionnaire a ensuite envoyé une demande par courriel à M. Langdon, le 29 janvier, pour travailler à la maison les 30 et 31 janvier afin de s'occuper de son épouse et de sa fille. Le fonctionnaire ne lui a pas mentionné qu'elles avaient la grippe A (H1N1). Sa déclaration dans son courriel du 29 janvier, demandant d'accomplir [traduction] « d'autres tâches régulières », n'était pas utile étant donné qu'elle n'informait pas M. Langdon du travail qu'il prévoyait effectuer à la maison. La Politique indique qu'un employé doit décrire à son employeur le travail à effectuer à la maison.

[50] M. Langdon était d'avis que le fonctionnaire n'avait pas été très coopératif lorsqu'ils ont tenté de trouver des solutions de rechange au travail à la maison. Il était d'avis que le fonctionnaire aurait pu demander de l'aide à d'autres membres de la famille ou qu'il aurait dû demander l'aide des services à la famille. Les 10 jours de congé compensatoire accumulés ne semblaient pas aider le fonctionnaire avec ses besoins familiaux. Il a également proposé au fonctionnaire l'option d'un horaire échelonné afin de lui permettre de travailler au bureau à temps partiel. Il était d'avis qu'il avait essayé de répondre aux besoins du fonctionnaire autant qu'il le pouvait.

[51] M. Langdon a discuté de la demande de travail à la maison du fonctionnaire en date du 4 juin 2012. Le fonctionnaire avait déjà demandé congé pour cette journée-là (pour un rendez-vous chez le dentiste et pour accompagner son épouse à un rendez-

vous médical). Il souhaitait modifier sa demande afin de travailler à la maison pendant quelques heures. Il s'agissait d'une demande à l'improviste qui n'avait pas été présentée à l'avance. M. Langdon a refusé la demande et a rappelé au fonctionnaire [traduction] « la situation de la semaine dernière ». La situation en question concernait un autre employé qui avait demandé de travailler des heures supplémentaires afin de rédiger un rapport d'évaluation environnementale. La demande de l'employé visant l'autorisation de travailler jusqu'à cinq heures supplémentaires pour rédiger un rapport d'analyse environnementale au bureau avait été approuvée. L'employé l'a ensuite informé que le rapport avait été rédigé à la maison. En outre, la demande du fonctionnaire de travailler à la maison pour deux heures arrivait déjà presque à échéance au moment où M. Langdon a consulté son courriel.

[52] Enfin, M. Langdon a déclaré qu'il n'avait pas demandé au fonctionnaire d'accomplir du travail à la maison entre le 21 et le 25 janvier ou les 30 et 31 janvier étant donné qu'il était en congé et qu'il s'occupait de sa famille. Travailler à la maison aurait été contraire au concept de prendre congé pour s'occuper de sa famille.

[53] En contre-interrogatoire, M. Langdon a déclaré qu'il s'appuyait sur les dispositions de la convention collective et la Directive au moment de décider d'approuver ou non les demandes de travail à la maison du fonctionnaire. Il a également consulté les relations de travail et les ressources humaines, ainsi que M. LeClair. Ils ont convenu que, dans les circonstances, le travail à la maison du fonctionnaire ne serait pas possible et qu'il pouvait prendre un autre congé. M. LeClair n'a donné aucune instruction à M. Langdon au sujet des deux demandes du fonctionnaire de travailler à la maison. M. Langdon a plutôt informé M. LeClair de ce qu'il allait faire.

[54] La Politique décrit le processus de manière générale, tandis que la Directive énonce comment mettre en œuvre la Politique; c'est ce qui les distingue. Selon M. Langdon, la Politique et la convention collective partagent l'objectif de créer un équilibre entre le travail et les problèmes personnels et familiaux. Il a déclaré que l'énoncé de politique de la Politique était [traduction] « exactement ce qu'il essayait de faire ». Il a approuvé les demandes de travail à la maison de deux autres employés après la présentation du grief du fonctionnaire. Le fonctionnaire n'a pas demandé de travailler à la maison depuis ses deux demandes de janvier 2013.

[55] Pendant ses congés du 21 au 25 janvier et des 30 et 31 janvier 2013, le fonctionnaire vérifiait ses courriels. M. Langdon n'a aucun moyen d'empêcher un employé de consulter ses courriels pendant qu'il est en vacances ou en congé. La plupart des membres du personnel ont des jetons qui leur permettent d'accéder aux courriels et aux dossiers à distance.

[56] Les exemples figurant dans la Directive portent sur un congé d'un ou deux jours, pas des périodes prolongées. Selon M. Langdon, la clause 7.09 de la convention collective accorde le pouvoir discrétionnaire à l'employeur ou à un gestionnaire d'approuver le travail à la maison. Si une demande est conforme à la Politique, il l'approuve. À son avis, l'énoncé figurant dans la Directive au sujet des exigences opérationnelles et la nécessité d'indiquer le jour demandé envisage que les demandes de travail à la maison doivent être pour un ou deux jours, et non une semaine.

[57] M. Langdon n'a pas demandé de documents médicaux au fonctionnaire, et n'a pas contesté qu'il avait des problèmes familiaux dont il devait s'occuper entre le 21 et le 25 janvier et les 30 et 31 janvier. Il était conscient de l'état de santé de la fille du fonctionnaire.

[58] Enfin, M. Langdon a reconnu que la majorité des fonctions du fonctionnaire (hormis les inspections) pouvaient être accomplies à distance, mais que ce ne serait pas aussi efficace que de travailler au bureau. Le personnel de la Division des mines et des usines de concentration d'uranium travaille en équipe et il faut qu'ils soient présents au bureau afin de travailler en équipe. Bien que les réunions par téléconférence et vidéoconférence soient possibles, elles ne sont pas aussi efficaces que d'y assister en personne.

C. M. LeClair

[59] M. LeClair est au service de la CCSN depuis juillet 2003. Il occupe le poste de directeur de la Division des mines et des usines de concentration d'uranium depuis janvier 2013. Avant, il occupait le poste d'agent principal de projet au bureau de Saskatoon. Son bureau est situé à Ottawa. Il est responsable de la gestion de la Division des mines et des usines de concentration d'uranium et du personnel situé aux bureaux de Saskatoon et d'Ottawa. À une époque, tout le personnel était responsable à la fois de la conformité et de l'octroi des permis. Son mandat était de créer deux groupes distincts pour la conformité et l'octroi des permis.

[60] Sous la direction du directeur précédent, M. Scissons, les employés avaient de la flexibilité en ce qui concerne la gestion du temps et le travail à la maison. Ils avaient de l'autonomie en matière de travail à la maison - après avoir signé un formulaire, ils pouvaient simplement téléphoner à l'adjointe administrative et l'informer qu'ils travailleraient à la maison. M. Scissons approuvait cette procédure, mais elle posait problème à M. LeClair. À son avis, un formulaire signé n'était pas l'équivalent d'un chèque en blanc pour travailler à la maison, et il s'agissait d'un des défis auquel il devait s'attaquer une fois son entrée au poste de directeur. Certains employés se plaignaient des longs dîners des autres et du fait qu'ils ne travaillaient pas une journée complète.

[61] M. LeClair a discuté de la demande de travail à la maison du 17 au 19 janvier 2011, présentée par le fonctionnaire; le fonctionnaire devait aller à l'hôpital ces jours-là. M. Scissons avait approuvé la demande. M. LeClair a déclaré que travailler à la maison signifie travailler à la maison, et non depuis un hôpital pendant des rendez-vous. À son avis, la Politique prévoit que les demandes de travail à la maison seront envisagées au cas par cas. Elle exige l'examen de la demande et de la question de savoir si elle est mutuellement bénéfique à l'employé et à l'employeur. Une bonne compréhension de ce à quoi les deux parties s'engagent est nécessaire. Il faut une tâche bien définie qui doit être accomplie, et il faut qu'un événement soit survenu faisant en sorte que cette tâche ne puisse être effectuée du bureau. Une demande de travail à la maison de dernière minute est possible, mais il s'agit d'une situation qui peut être difficile à gérer selon le personnel en place pour accommoder cette demande.

[62] Le rôle d'un employé classifié REG-07 au bureau de Saskatoon comporte deux volets. Premièrement, il ou elle examine les documents et détermine la meilleure approche à prendre (les risques et le suivi nécessaires). À cet égard, il ou elle doit discuter avec les collègues et les spécialistes au bureau, ce qui est critique et fondamental pour le poste. Deuxièmement, l'employé classifié REG-07 rencontre les détenteurs de permis, habituellement en personne, parfois par vidéoconférence. Et enfin, en tant qu'employé ayant de l'ancienneté, on s'attend d'un REG-07 qu'il ou elle conseille et forme le personnel subalterne.

[63] M. LeClair a traité deux demandes de travail à la maison (en l'absence de M. Langdon). Le premier employé avait un toit qui fuyait à sa maison située à Ottawa. Il devait être à la maison pendant que les ouvriers réparaient son toit. Il travaillait sur un

document et devait l'avoir terminé à une certaine date. M. LeClair a approuvé cette demande étant donné qu'il y avait un besoin et une tâche bien définie sur laquelle l'employé pouvait se concentrer. Il pouvait également vérifier si l'employé avait bien accompli ce qu'il disait qu'il allait accomplir.

[64] En juillet 2012, M. LeClair a reçu du fonctionnaire une demande de travail à la maison pendant une semaine. Le fonctionnaire l'a informé qu'il avait une crise familiale en raison de l'état de santé de sa fille. M. LeClair a indiqué au fonctionnaire qu'il devait se concentrer sur sa famille et qu'il ne serait pas en mesure de le faire en travaillant à la maison. Il lui a dit qu'il devait se concentrer sur sa fille, et que [traduction] « le travail peut attendre ». Il a refusé la demande et a conseillé au fonctionnaire de prendre congé et de s'occuper du problème familial, ce qu'il a fait. Le fonctionnaire n'a pas contesté ce refus. Auparavant, M. LeClair n'avait jamais reçu de demande de travail à la maison de plus d'un jour.

[65] Dans son témoignage, M. LeClair a dit qu'il avait discuté avec le fonctionnaire de sa demande du 16 janvier 2013, qui portait sur le travail à la maison du 21 au 25 janvier 2013. Le fonctionnaire l'a informé de la rechute de sa fille. Il s'agissait d'une crise familiale sérieuse. M. LeClair avait deux préoccupations concernant la demande du fonctionnaire. Premièrement, le fonctionnaire n'a pas précisé le travail ou la tâche qu'il accomplirait à la maison. Deuxièmement, M. LeClair s'est interrogé à savoir s'il était raisonnable de s'attendre à ce que le fonctionnaire se concentre véritablement sur le travail, étant donné le sérieux du problème de santé de sa fille. En tant que parent d'un enfant avec un problème de santé semblable, il trouvait que la demande du fonctionnaire n'était pas logique. M. LeClair a affirmé que, contrairement à ce que le fonctionnaire a déclaré dans son courriel du 30 janvier 2013 à M. Langdon, il n'y a pas de politique personnelle en tant que directeur. Il ne faisait qu'appliquer la Politique telle qu'elle était prévue.

[66] Après avoir reçu une copie de la demande du fonctionnaire pour travailler à la maison les 30 et 31 janvier 2013, afin de s'occuper de son épouse et de sa fille à la maison, M. LeClair a consulté les Relations de travail, à Ottawa, afin de s'assurer de l'exactitude de son interprétation de la Politique. Il a également discuté avec M. Langdon et le directeur général (son supérieur) au sujet de la demande de travail à la maison du fonctionnaire. Le directeur général soutenait la décision de ne pas approuver la demande.

[67] M. LeClair n'a reçu aucun document médical du fonctionnaire à l'appui de ses deux demandes de janvier 2013 concernant le travail à la maison afin de s'occuper de son épouse et sa fille. En outre, le fonctionnaire n'a proposé aucune autre option ou solution pour les deux demandes hormis le travail à la maison. En outre, M. LeClair n'a jamais été informé que l'épouse et la fille du fonctionnaire avaient contracté le virus H1N1. S'il en avait été informé, il aurait dit au fonctionnaire de demeurer chez lui afin d'éviter que les autres employés du bureau contractent ce virus.

[68] M. LeClair a déclaré que s'il avait accordé les demandes de janvier 2013 du fonctionnaire visant le travail la maison, il n'y aurait eu aucun avantage mutuel pour le fonctionnaire et l'employeur, comme le prévoit la clause 7.09 de la convention collective. À son avis, les demandes du fonctionnaire étaient l'équivalent d'un congé pour obligation familiale, dont le but est de permettre à un employé de s'occuper d'un membre de la famille dans certains cas. Il n'y avait aucune tâche urgente à accomplir à l'époque. Le fonctionnaire aurait pu prendre un congé non payé ou un congé compensatoire dans les deux cas.

[69] La Politique est publiée sur l'intranet de la CCSN. Bien qu'elle ne fasse pas partie de la convention collective, elle l'appuie. Conformément à son interprétation de l'objectif de la Politique, parfois l'employé se concentre sur le travail et, autrefois, il doit se concentrer sur sa vie; il arrive qu'il doive se concentrer sur les deux. L'objectif consiste à trouver un équilibre entre les deux. Lors de l'examen de la demande de travail à la maison d'un employé, il faut démontrer qu'il y a un travail à accomplir et que ce travail a réellement été accompli à la maison. Si c'est trop général, il n'est pas possible de mesurer ou d'évaluer le travail accompli, ce qui est plus facile à faire lorsqu'il s'agit d'une seule journée de télétravail que de plusieurs. Dans ce cas, il n'y avait aucun renseignement sur les intentions du fonctionnaire à savoir comment il prévoyait établir un équilibre entre le travail et ses obligations personnelles.

[70] La Directive est publiée sur l'intranet de la CCSN. M. LeClair a examiné les exemples qui y sont énoncés. À son avis, les demandes du fonctionnaire de travailler à la maison en janvier 2013 ne correspondaient pas à ces exemples. Elles n'étaient pas conformes à la Politique parce qu'il n'aurait pas été en mesure d'établir un équilibre entre ses obligations professionnelles et ses préoccupations familiales; c'est-à-dire qu'il n'aurait pas été en mesure de se concentrer sur le travail tout en s'occupant de sa

famille. De plus, selon M LeClair, il serait cruel de demander à un employé de travailler alors qu'il traverse une crise familiale.

[71] Enfin, M. LeClair a déclaré que l'employeur n'avait pas demandé au fonctionnaire d'accomplir des tâches professionnelles pendant qu'il était en congé en janvier 2013.

[72] En contre-interrogatoire, M. LeClair a déclaré qu'il n'avait pas demandé au fonctionnaire de fournir des documents médicaux à l'appui de ses demandes de travail à la maison en janvier 2013. En ce qui concerne ces demandes, M. LeClair a laissé cette décision à M. Langdon, étant donné qu'il était le superviseur du fonctionnaire. Il a appuyé les décisions de M. Langdon. Il a également appuyé la suggestion de M. Langdon, adressée au fonctionnaire, qu'il prenne d'autres types de congé plutôt que de travailler à la maison, étant donné qu'il ne s'agissait pas du bon moyen de gérer la situation.

[73] M. LeClair a déclaré qu'il n'avait jamais approuvé une demande de travail à la maison provenant d'un employé du bureau de Saskatoon. Il prenait part à ce genre de demande uniquement si M. Langdon n'était pas disponible.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[74] Le fonctionnaire a soutenu que la question à trancher était celle de savoir si l'employeur avait enfreint la clause 7.09 de la convention collective, soit la disposition sur le travail à la maison. Il n'a jamais envisagé de permettre au fonctionnaire de travailler à la maison; il n'a envisagé que le congé alternatif qu'il aurait pu utiliser pour s'occuper de sa famille du 21 au 25 janvier et les 30 et 31 janvier 2013. L'employeur a refusé de lui permettre de travailler à la maison, et il a été contraint de prendre d'autres types de congés aux dates demandées. Le fonctionnaire a demandé environ 36 heures payées, qui seraient remboursées à même ses crédits de congé à utiliser à l'avenir.

[75] L'objectif de la Politique est de permettre aux employés de travailler à la maison occasionnellement, afin de mieux concilier la vie professionnelle et familiale tout en continuant de s'acquitter de leurs fonctions au nom de l'employeur. L'employeur n'aurait subi aucun coût supplémentaire s'il avait accordé les demandes du

fonctionnaire de travailler à la maison. Il aurait également bénéficié du fait qu'il se serait acquitté de ses fonctions professionnelles aux dates en question, tout en subvenant aux besoins de sa famille.

[76] Il faut souligner que la clause 7.09 de la convention collective n'exige pas que l'employé fournisse une preuve médicale à l'appui de la demande de travail à la maison. En outre, en l'espèce, l'employeur n'a pas contesté que la fille et l'épouse du fonctionnaire avaient besoin de soins médicaux; personne n'a demandé de documents médicaux de ce type.

[77] L'employeur suit rigoureusement les exemples énoncés dans la Directive et n'autorise pas les demandes qui n'y correspondent pas directement. Par conséquent, il va à l'encontre de la convention collective et de l'intention de la Directive, qui stipulent que l'élément fondamental de tout régime de travail à la maison est les nécessités du service.

[78] En outre, la Directive mentionne qu'une entente de travail à la maison convient mieux aux emplois qui nécessitent une réflexion et la rédaction, ou la recherche et l'analyse des données. La majorité des tâches du fonctionnaire peuvent être accomplies à la maison (hormis ses fonctions d'inspection).

[79] Selon la preuve de l'employeur, la Politique n'envisageait pas qu'un employé travaillant à la maison s'occupe de membres de sa famille ou de personnes à sa charge. Aucune restriction de ce type ne figure dans la convention collective. En outre, le fait que l'employeur limite le travail à la maison à un ou deux jours n'est pas appuyé par le libellé de la convention collective (qui n'indique aucune limite de ce type).

[80] Le fonctionnaire a demandé de travailler à la maison du 21 au 25 janvier 2013, afin d'accompagner sa fille à l'école et la ramener à la maison après ses examens. Il avait l'intention de travailler à la maison après avoir ramené sa fille de l'école. Il n'avait pas l'intention de réclamer le temps de déplacement pour conduire sa fille à l'école et en revenir comme temps de travail. Le renvoi de l'employeur à MapQuest relativement au temps de déplacement du fonctionnaire n'est pas crédible, étant donné que MapQuest ne reflétait pas le temps réel, ni la réalité de conduire pendant les heures de pointe ou dans des zones scolaires.

[81] Le fonctionnaire a démontré qu'il était en mesure de s'acquitter d'une partie ou de l'ensemble de ses fonctions à la maison étant donné que, face à la crise familiale, il a achevé sa formation à Ottawa et a passé son examen avec une note de 98 %. Selon lui, il s'agit de la preuve qu'il était tout à fait en mesure d'avoir un haut niveau de rendement malgré les préoccupations découlant de sa situation familiale. Selon lui, ce haut niveau de rendement va aussi dans le sens du libellé de la Directive qui prévoit que pour qu'un régime de travail à la maison soit efficace, l'employé doit être bien organisé, motivé et autonome. La preuve de M. Langdon sur les problèmes de rendement potentiels du fonctionnaire n'est pas appuyée par son résultat à l'examen qu'il a passé à Ottawa, ses évaluations de rendement, ni le prix Bravo qu'il a reçu. Le fonctionnaire a déclaré qu'il s'occupait des problèmes médicaux de sa fille depuis plusieurs années et que, par conséquent, il était habitué de s'acquitter de ses tâches professionnelles dans ces circonstances stressantes.

[82] Le refus de l'employeur en ce qui concerne les demandes de travail à la maison du fonctionnaire était fondé sur les préférences personnelles de M. Langdon et de M. LeClair qui préféraient le travail en personne. Ils auraient pu prendre des mesures d'adaptation en ce qui concerne la demande de travail à la maison du fonctionnaire, et ce, à l'aide des outils de technologie et de communication comme le téléphone, le courrier électronique et la vidéoconférence.

[83] Le fonctionnaire accepte que l'employeur et l'employé doivent tirer un avantage mutuel de l'arrangement de travail à la maison, conformément à la clause 7.09 de la convention collective. Toutefois, en l'espèce, l'employeur n'a pas établi que l'arrangement de travail à la maison n'était pas mutuellement avantageux. Au contraire, il a seulement démontré que M. Langdon et M. LeClair estimaient que l'arrangement de travail à la maison demandé était impossible.

[84] Le fonctionnaire soutient que la clause 7.09 de la convention collective exige que l'employeur examine une demande de travail à la maison, ce qui signifie qu'il doit examiner comment elle pourrait être accordée, entraînant ainsi l'exercice de son pouvoir discrétionnaire. Toutefois, ce pouvoir discrétionnaire ne donne pas carte blanche à l'employeur. Sa décision ne doit pas être prise en fonction d'une impression et d'un jugement du gestionnaire ou du superviseur à l'égard d'un employé, notamment que l'employé devrait être davantage préoccupé par sa famille.

[85] Le fonctionnaire s'est acquitté de son fardeau d'établir qu'il répondait aux conditions requises, conformément à la convention collective. Il incombe ensuite à l'employeur d'établir que les nécessités du service l'empêchaient d'accéder à ses demandes de travail à la maison. Tel qu'il est indiqué dans *Power c. Conseil du Trésor (Transports Canada)*, dossier de la CRTFP 166-02-17064 (19880225), l'employeur ne peut invoquer les « nécessités du service » pour refuser une demande qui est enchâssée dans la convention collective. En l'espèce, l'employeur a invoqué une urgence hypothétique ou une préférence à l'égard du travail en personne en guise de motifs pour refuser les demandes du fonctionnaire, lesquelles constituent des raisons inacceptables de refus. Dans *Morton c. Conseil du Trésor (Agriculture Canada)*, dossier de la CRTFP 166-02-14208 (19840309), l'arbitre de grief a déclaré qu'il incombe à l'employeur de démontrer que les nécessités du service ne lui permettaient pas d'accéder à la demande de congé prévue dans une convention collective. Le fonctionnaire soutient que les nécessités du service mentionnées à la clause 7.09 de la convention collective doivent être réelles et non perçues. Le fait de simplement déclarer que les nécessités du service empêchent d'accéder à une demande de travail à la maison ne fait pas en sorte que ce soit le cas. Les nécessités du service doivent être transparentes, non arbitraires et elles ne doivent pas être fondées sur des préjugés personnels.

[86] L'employeur n'a pas établi que les nécessités du service l'empêchaient d'accéder aux demandes de travail à la maison du fonctionnaire en janvier 2013. Le refus de ses demandes était fondé sur ce que M. Langdon et M. LeClair estimaient être l'intérêt supérieur du fonctionnaire et de sa famille. L'employeur a fait preuve d'un aveuglement volontaire relativement à l'option de prendre des mesures d'adaptation à l'égard des demandes de travail à la maison du fonctionnaire. Selon les éléments de preuve, le fonctionnaire a pris un autre congé en 2012 et souhaitait simplement s'acquitter de ses obligations de travail en travaillant à la maison plutôt que de prendre un autre congé en 2013. L'autorisation de travailler à la maison les jours demandés aurait constitué un juste équilibre entre ses obligations familiales et professionnelles et l'employeur n'aurait engagé aucun coût.

[87] Le fonctionnaire demande que le grief soit accueilli et que le congé qu'il a pris du 21 au 25 et les 30 et 31 janvier soient portés au crédit de sa banque de congés.

Subsidiairement, le fonctionnaire demande qu'une partie des congés pris lui soient crédités.

B. Pour l'employeur

[88] L'employeur soutient qu'il faut décider si son refus d'accorder les demandes de travail à la maison du 21 au 25 janvier et les 30 et 31 janvier 2013 contrevenait à la convention collective.

[89] Selon les dispositions de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C., 1985, ch. F-11; *LGFP*), un employeur comme la CCSN ne peut payer un employé que pour le travail qu'il exécute réellement. En l'espèce, rien dans la preuve n'indique que le fonctionnaire a réellement exécuté un travail durant les dates du mois de janvier à l'égard desquelles il a demandé de travailler à la maison. Si le grief est admis, l'employeur devra obligatoirement rémunérer le fonctionnaire pour un travail qu'il n'a pas exécuté puisqu'il n'était pas en mesure d'effectuer du travail à la maison aux dates en question. Le fonctionnaire a indiqué que son épouse avait communiqué avec lui lorsqu'il était à Ottawa et l'avait informé que sa fille avait subi une rechute. Il a ensuite demandé de travailler à la maison du 21 au 25 janvier 2013. L'employeur fait valoir qu'il ne s'agissait pas d'une situation de travail à la maison qui aurait appuyé le versement d'une rémunération au fonctionnaire conformément à la *LGFP*.

[90] Puisque le fonctionnaire demande un avantage pécuniaire, il lui incombe d'établir clairement et sans équivoque que l'avantage pécuniaire demandé était prévu par la convention collective. Lorsqu'il détermine l'intention d'une convention collective, un arbitre de grief doit d'abord examiner son libellé. Si le libellé est ambigu, il peut ensuite se fonder sur une preuve extrinsèque. Dans *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil national de recherches du Canada*, 2013 CRTFP 88, et *Lahnalampi c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement social)*, 2015 CRTEFP 96, un arbitre de grief et l'ancienne Commission, respectivement, ont déclaré que l'intention des parties à une convention collective doit être déterminée à l'aide du libellé de la convention collective (qui doit être interprété selon son sens ordinaire). En outre, les dispositions d'une convention collective doivent être interprétées dans leur ensemble et ses termes et dispositions doivent être interprétés en fonction de son contexte. La convention collective a pour objet de

maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, l'agent négociateur et les employés.

[91] En vertu de la clause portant sur les droits de gestion, l'employeur conserve tous les droits qui ne sont pas particulièrement abrogés par leurs modalités, y compris le pouvoir de l'employeur (en vertu de la *LGFP*) de déterminer qu'avant qu'un employé soit payé pour avoir travaillé à la maison ou ailleurs, il doit réellement exécuter le travail.

[92] L'utilisation du terme « peut » dans la clause 7.09 de la convention collective doit être interprétée comme facultatif et non impératif. La *Loi d'interprétation* (L.R.C., 1985, ch. I-21) déclare à l'article 11 que « [l']obligation s'exprime essentiellement par l'indicatif présent du verbe porteur de sens principal et, à l'occasion, par des verbes ou expressions comportant cette notion. L'octroi de pouvoirs, de droits, d'autorisations ou de facultés s'exprime essentiellement par le verbe "pouvoir" et, à l'occasion, par des expressions comportant ces notions. » La clause 2.02 de la convention collective appuie cet article et énonce que si une expression est définie dans la *Loi d'interprétation*, mais non dans la *LRTSPF*, elle a la même signification que celle qui lui est attribuée dans la *Loi d'interprétation*.

[93] La Politique, l'ETM et la Directive sont externes à la convention collective et constituent une preuve extrinsèque. En conséquence, ils peuvent être invoqués afin de déterminer le sens et l'intention de la convention collective uniquement s'il est d'abord jugé que son libellé n'est pas clair ou qu'il est ambigu. En l'espèce, le libellé de la convention collective est clair et non ambigu en ce que l'employeur n'est pas tenu d'accéder à la demande de travail à la maison d'un employé une fois que l'employeur a examiné la demande et les nécessités du service. Une conclusion contraire équivaldrait à une modification de la clause 7.09 de la convention collective en ce que le terme « peut » dans cette clause serait effectivement modifié à « doit ».

[94] Vu que le libellé de la convention collective est clair, il n'est pas nécessaire d'examiner une preuve extrinsèque pour interpréter la clause 7.09 de la convention collective. Toutefois, si des éléments de preuve extrinsèques sont examinés afin d'aider à interpréter la convention collective, ils appuieraient l'interprétation de l'employeur selon laquelle les demandes de travail à la maison du fonctionnaire en janvier 2013 n'étaient pas révélatrices d'une situation de travail à la maison et l'employeur avait le

pouvoir discrétionnaire de refuser ces demandes. La Politique et la Directive sont essentiellement le même document, puisque la Directive a regroupé la Politique et les lignes directrices qui étaient antérieurement des documents distincts. Ces documents et l'ETM ne sont pas intégrés à la convention collective.

[95] L'objectif de la Politique est de permettre aux employés de demander parfois de travailler à la maison, afin d'établir un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle tout en assurant la réalisation continue des objectifs opérationnels. En outre, la Politique énonce que les demandes de travail à la maison sont approuvées au cas par cas, à la discrétion de l'employeur. Par ailleurs, la Politique énonce qu'un employé doit remplir un formulaire de travail à la maison avant qu'un arrangement ne puisse être approuvé. Le formulaire de travail à la maison est gardé dans le dossier et l'employé peut ensuite présenter des demandes particulières pour travailler à la maison. La Politique précise également qu'un gestionnaire doit être avisé au préalable du jour que l'employé souhaite travailler à la maison, des heures et des tâches qui y seront accomplies. Par ailleurs, l'employé doit assurer sa disponibilité auprès de son gestionnaire et de ses collègues pendant les heures de travail à la maison.

[96] La Directive comprend des lignes directrices qui confirment qu'un employé et son gestionnaire doivent s'entendre mutuellement quant au travail à la maison de l'employé et que son approbation relève du pouvoir discrétionnaire du gestionnaire. L'approbation du gestionnaire peut tenir compte de la faisabilité opérationnelle, des coûts, des habitudes de travail de l'employé et de l'incidence sur les collègues de l'employé, les intervenants et le public.

[97] Dans l'ETM que le fonctionnaire a remplie, ce dernier a accepté d'aviser son gestionnaire par écrit de toute demande de travail à la maison, des heures qui seront travaillées à la maison et des tâches particulières qui seront exécutées. Dans ce formulaire, l'employeur et le fonctionnaire conviennent également de ce qui suit :

- il pourrait occasionnellement travailler à la maison un jour donné pourvu que la demande soit approuvée par son gestionnaire;
- de telles demandes seront approuvées au cas par cas, sous réserve des nécessités du service;

- il doit prendre toutes les dispositions nécessaires afin d'être disponible pour son gestionnaire et ses collègues.

[98] En l'espèce, l'employeur a exercé son pouvoir discrétionnaire et n'a pas approuvé les demandes de travail à la maison de janvier 2013 du fonctionnaire. M. Langdon a affirmé que le fonctionnaire devait être supervisé pour la rédaction de ses rapports et qu'il avait un rapport d'enquête en souffrance en janvier 2013. En outre, il agissait à titre de mentor pour ses collègues et devait assister aux réunions en personne.

[99] Un employeur peut adopter une interprétation large de l'expression [traduction] « nécessités du service », qui peut inclure la prise en compte des coûts et des besoins en supervision (voir *Jenks c. Agence du revenu du Canada*, 2010 CRTFP 27). En l'espèce, la nécessité du service la plus importante était l'attente qu'un employé qui travaille à la maison exécute réellement un travail. Un employé n'est pas bien placé pour exécuter ses fonctions s'il s'occupe d'une situation personnelle ou familiale en même temps.

[100] Selon la Politique, les gestionnaires doivent quand même remplir leur mandat opérationnel. En l'espèce, il ne ressort pas de la preuve que le fait de permettre au fonctionnaire de travailler à la maison aux dates demandées en janvier 2013 aurait aidé M. Langon ou M. LeClair à remplir leur mandat opérationnel.

[101] La Commission et les arbitres de grief ont déclaré que la présence d'un employé au travail constitue une condition de travail légitime (voir *Sioui c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)*, 2009 CRTFP 44). En l'espèce, selon les modalités de l'ETM et de la Politique, le fonctionnaire était tenu de décrire les tâches qu'il accomplirait pendant qu'il travaillait à la maison. Il ne l'a pas fait, et ce, dans le cadre de ses deux demandes de travail à la maison de janvier 2013 (à l'exception de proposer d'assister par téléphone à la réunion de la DMUCU). Au contraire, selon lui, il a laissé M. Langdon s'occuper de ce qui suit : [traduction] « [...] vous me donnez tout travail particulier que vous attendriez normalement que je puisse effectuer [...] »

[102] L'employeur était sensible à la situation du fonctionnaire. M. Langdon et M. LeClair ont tous les deux indiqué que compte tenu des problèmes graves familiaux du fonctionnaire, ils ne s'attendaient pas à ce qu'il effectue du travail aux dates en litige. Au contraire, ils s'attendaient à ce qu'il réponde aux besoins de sa famille.

[103] En juin 2012, le fonctionnaire a demandé de travailler à la maison pendant qu'il assistait à des rendez-vous médicaux. Dans cette demande, il a établi un plan de travail à la maison et précisé le travail qu'il pourrait exécuter entre les rendez-vous médicaux. En conséquence, il était au courant de l'exigence de fournir des détails sur les tâches qu'il accomplirait pendant qu'il travaillait à la maison. Il n'a pas fourni ces détails dans ses demandes de janvier 2013.

[104] La clause 7.09 de la convention collective énonce qu'un arrangement de travail à la maison doit être avantageux pour l'employeur et l'employé. En l'espèce, l'employeur n'aurait tiré aucun avantage du travail à la maison du fonctionnaire, aux dates demandées en janvier 2013, puisque ce dernier n'a pas démontré une propension à exécuter réellement du travail et n'a pas proposé de travail à exécuter. Il lui incombait d'indiquer les travaux qu'il exécuterait à la maison pendant les périodes demandées et il ne s'est pas acquitté de ce fardeau. Les quelques courriels déposés en preuve au cours des sept jours en litige correspondent à quelques minutes sur sept jours. La plupart des courriels ne se rapportent à aucune exigence fonctionnelle ni à aucune nécessité du service. En outre, ils n'indiquent pas qu'il a travaillé pendant 7,5 heures les jours qu'il était en congé. Par ailleurs, son travail à la maison alors qu'il était en congé n'a pas été approuvé par l'employeur - M. Langdon et M. LeClair ont indiqué qu'ils ne lui avaient pas demandé d'exécuter du travail pendant qu'il était en congé.

[105] Le fonctionnaire n'a joint aucune proposition ni plan raisonnable à sa demande, ce qui aurait démontré à son gestionnaire qu'il avait l'intention de réellement exécuter des travaux à la maison en janvier 2013. Au contraire, son plan pour la semaine du 21 au 25 janvier 2013 était de conduire sa fille à l'école et de l'attendre pendant qu'elle passait ses examens. D'autres membres de la famille à Saskatoon auraient pu le faire, mais le fonctionnaire ne leur a pas demandé (ce qui lui aurait permis d'exécuter ses fonctions à la maison).

[106] Ces circonstances sont à l'opposé des exemples de demandes de travail à la maison que M. LeClair et M. Langdon avaient approuvées. Ces demandes avaient été approuvées parce que les employés en questions avaient fourni des propositions et des plans réalistes concernant les fonctions effectuées à la maison et que ceux-ci avaient été communiqués à leurs gestionnaires, qui ont approuvé leurs demandes. De plus, les demandes approuvées étaient d'une durée limitée et précisaient les travaux particuliers à exécuter. Ces demandes de travail à la maison démontraient les produits

livrables qui auraient pu être suivis et examinés facilement. La demande du fonctionnaire n'incluait aucune proposition ni aucun plan établissant les fonctions qu'il exécuterait; elle indiquait simplement qu'il s'occuperait d'une crise familiale.

[107] Les demandes de travail à la maison du fonctionnaire en janvier 2013 ne visaient pas des situations de travail à la maison, mais plutôt des situations familiales problématiques qu'il devait régler. M. Langdon et M. LeClair ont tous les deux indiqué qu'ils ne s'attendaient pas à ce qu'un employé exécute des travaux dans des circonstances auxquelles le fonctionnaire était confronté. La clause 14.03 de la convention collective vise une situation où un employé doit fournir des soins de longue durée à un membre de la famille qui est malade ou handicapé. Dans une telle situation, l'employé est tenu de prendre un congé d'au moins trois semaines sans traitement, ce qui aurait permis au fonctionnaire de régler ce qu'il a décrit comme une situation familiale grave.

[108] En outre, la clause 14.04 de la convention collective prévoit un congé avec traitement (pendant au plus cinq jours chaque exercice) pour s'acquitter de responsabilités familiales, ce qui comprend s'occuper d'un conjoint, d'enfants ou d'un proche. En l'espèce, le fonctionnaire avait déjà utilisé ces cinq jours et ils n'étaient plus disponibles en janvier 2013. Si le grief est admis, cela lui permettra d'obtenir indirectement un avantage qui n'est pas prévu par la convention collective en ce qu'il serait autorisé d'augmenter le nombre maximal de cinq jours de congé pour obligations familiales qui y est établi.

[109] L'employeur a suggéré au fonctionnaire de prendre un congé compensatoire, accumulé ou annuel afin qu'il puisse répondre aux besoins de sa famille. Il n'a pas exigé qu'il prenne un congé sans traitement. Il n'était pas dans une situation où il n'a pas été payé pendant les périodes en litige. Il n'a pas été rémunéré pour avoir exécuté des travaux puisqu'il ne les a pas exécutés - un congé payé lui a plutôt été accordé. La jurisprudence appuie la position de l'employeur selon laquelle il n'était pas tenu d'accorder un tel congé payé. Par exemple, en ce qui concerne les demandes de congé payé pour tenir compte des pratiques religieuses plutôt que d'utiliser un congé annuel, la jurisprudence enseigne que les dispositions discrétionnaires d'une convention collective ne doivent pas être interprétées de manière à ce qu'il soit obligatoire pour un employeur d'accorder un congé payé.

[110] Le refus de l'employeur en ce qui concerne la demande de travail à la maison du fonctionnaire en janvier 2013 est conforme à la convention collective et ne devrait pas être modifié. Si le grief est admis, il éliminerait l'exigence voulant que le travail à domicile soit « avantageux pour les deux parties », qui figure à la clause 7.09 de la convention collective, ce qui prolongerait le congé pour obligations familiales à plus des cinq jours prévus dans la disposition portant sur les congés familiaux et modifierait le terme « peut » à la clause 7.09 en le remplaçant par le terme « doit ».

[111] Enfin, si le grief est admis, il éliminerait la capacité de l'employeur de gérer de manière efficace son lieu de travail ainsi que son pouvoir discrétionnaire de refuser les demandes de travail à la maison. Il ferait en sorte que chaque demande de travail à la maison soit approuvée, peu importe son bien-fondé. Le grief devrait être rejeté.

[112] L'employeur a également invoqué la jurisprudence suivante : *Andres c. Agence du revenu du Canada*, 2014 CRTFP 86; *Arsenault c. Agence Parcs Canada*, 2008 CRTFP 17; *Lebeau c. Canada (Procureur général)*, 2015 CF 133; *Montle et Gabriel c. Agence du revenu du Canada*, 2015 CRTEFP 97; *Cardinal Transportation British Columbia Cardinal Transportation British Columbia Inc. v. Canadian Union of Public Employees, Local 561* (1997), 62 L.A.C. (4th) 230, [1997] B.C.C.A.A.A. No. 83 (QL); *Gibson c. Conseil du Trésor (ministère de la Santé)*, 2008 CRTFP 68; *Callan v. Suncor Inc.*, 2006 ABCA 15; *Richmond v. Treasury Board (Public Service Commission) (National Defence) (Revenue Canada)*, dossiers de la CRTFP 166-02-23653, 23862, 24140 à 24151 et 26000 à 26012 (19950515); *Richmond c. Canada (Procureur général)*, [1997] 2 C.F. 946 (C.A.); *Taurus Site Services Inc. v. United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1325*, [2009] A.G.A.A. No. 47 (QL); *Toronto District School Board v. Canadian Union of Public Employees, Local 4400*, [2015] O.L.A.A. No. 380 (QL); *Wamboldt c. Agence du revenu du Canada*, 2013 CRTFP 55; et la doctrine de Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 4th Ed. au par. 4:2100.

C. Réfutation du fonctionnaire

[113] L'observation de l'employeur voulant que le fait d'accueillir le grief entraînerait la modification du libellé de la convention collective est incorrecte. Le fonctionnaire n'a pas demandé que le terme « peut » figurant dans la clause 7.09 de la convention collective soit interprété comme « doit ». Au contraire, le terme « peut » dans la clause exige que l'employeur examine de manière complète et raisonnable la demande de

travail à la maison d'un employé, ce qui ne lui permet pas de prendre cette décision en fonction de préjugés et de croyances personnels.

[114] Selon le témoignage du fonctionnaire, il a examiné les courriels, les rapports et les documents de permis lorsqu'il était à la maison aux dates en litige. Il s'agissait de tâches liées au travail qui correspondaient à plus de sept minutes de travail.

[115] En l'espèce, l'employeur a refusé d'accorder les demandes de travail à la maison du fonctionnaire et n'a donné aucune raison selon laquelle les nécessités du service l'empêchaient de les approuver. Il n'a examiné les nécessités du service que beaucoup plus tard. Il soutient que la nécessité du service la plus importante était l'attente qu'un employé exécute réellement des travaux pendant qu'il était à la maison. En l'espèce, le fonctionnaire était disposé et en mesure de s'acquitter de ses fonctions les jours où il a demandé de travailler à la maison.

[116] L'employeur n'a pas établi que les nécessités du service l'empêchaient d'accorder la demande de travail à la maison du fonctionnaire. Au contraire, il lui a offert d'autres options, ce qui n'équivalait pas à un exercice de son pouvoir discrétionnaire en vertu de la clause 7.09 de la convention collective, mais bien à une exigence de l'employeur que le fonctionnaire accepte plutôt les options de travail privilégiées par l'employeur.

[117] Le fonctionnaire soutient que l'employeur a utilisé la Politique et la Directive pour créer des obstacles au travail à la maison plutôt que de le permettre. En l'espèce, l'employeur aurait bénéficié de recevoir une prestation de travail productif de la part du fonctionnaire plutôt que l'inexécution de fonctions par ce dernier.

[118] Le fonctionnaire ne souscrit pas à l'observation de l'employeur selon laquelle le terme « peut » à la clause 7.09 de la convention collective lui confère la prérogative de refuser une demande de travail à la maison. Le pouvoir discrétionnaire de l'employeur est qualifié par l'exigence selon laquelle un refus doit être fondé sur des nécessités du service. L'employeur ne s'est pas acquitté de son fardeau d'établir qu'il a examiné les nécessités du service lorsqu'il a refusé les demandes du fonctionnaire. Le grief devrait être accueilli.

IV. Motifs

A. Questions en litige

[119] Voici les questions qui doivent être tranchées en l'espèce :

- a) Ai-je compétence pour interpréter la Politique?
- b) L'employeur a-t-il violé la convention collective lorsqu'il a refusé les demandes de travail à la maison du fonctionnaire, pour la période du 21 au 25 janvier et les 30 et 31 janvier 2013?

B. Analyse

1. Compétence quant à la politique

[120] Dans le grief, le fonctionnaire déclare que les refus de l'employeur quant à ses demandes de travail à la maison étaient contraires à l'esprit et à l'intention de la Politique et aux conditions de la clause 7.09 de la convention collective. Par conséquent, cette position soulève la question de ma compétence à interpréter la Politique.

[121] L'article 16 de la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires* confère à l'employeur de vastes pouvoirs. Cet article est libellé comme suit :

16 (1) Par dérogation à toute autre loi fédérale, la [CCSN] peut engager les dirigeants et employés ayant les compétences, notamment professionnelles, scientifiques et techniques, qu'elle juge nécessaires à l'application de la présente loi et fixer leurs conditions d'emploi, y compris, après consultation du Conseil du Trésor, leur rémunération.

[122] Cette question comprend la capacité d'élaborer des politiques en milieu de travail et d'émettre des directives liées à ces politiques. Toutefois, la compétence de la Commission d'interpréter de telles politiques et directives est limitée par les dispositions du paragraphe 209(1) de la *LRTSPF* :

209. (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le fonctionnaire [...] peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel portant sur :

a) soit l'interprétation ou l'application, à son égard, de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

b) soit une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la rétrogradation, la suspension ou une sanction pécuniaire;

c) soit, s'il est un fonctionnaire de l'administration publique centrale :

(i) la rétrogradation ou le licenciement imposé sous le régime soit de l'alinéa 12(1)d) de la Loi sur la gestion des finances publiques pour rendement insuffisant, soit de l'alinéa 12(1)e) de cette loi pour toute raison autre que l'insuffisance du rendement, un manquement à la discipline ou une inconduite,

(ii) la mutation sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique sans son consentement alors que celui-ci était nécessaire;

d) soit la rétrogradation ou le licenciement imposé pour toute raison autre qu'un manquement à la discipline ou une inconduite, s'il est un fonctionnaire d'un organisme distinct désigné au titre du paragraphe (3).

[...]

[123] Dans *Malhi c. Conseil du Trésor (ministère de l'Emploi et du Développement social)*, 2016 CRTEFP 2, la Commission a conclu que sa compétence ne comprenait pas l'interprétation d'une politique qui ne fait pas partie d'une convention collective :

[61] L'employeur a noté que la Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales du Conseil du Trésor lui donne le pouvoir de remplacer un employé en congé non payé après un an. Il a soutenu que, dans la mesure où le présent grief pouvait être caractérisé comme portant sur son application de la directive du Conseil du Trésor, il ne relève pas de la compétence de la Commission. Je suis d'accord. La compétence de la Commission dans cette affaire se limite aux questions désignées à l'article 209 de la LRTEFP, lesquelles ne comprennent pas l'interprétation des politiques (par exemple, voir [Spencer c. Administrateur général (ministère de l'Environnement), 2007 CRTFP 123]).

[124] J'adopte ce raisonnement. Même si les pouvoirs du Conseil du Trésor dans cette affaire étaient fondés sur une autre loi que celle applicable en l'espèce, je conclus que ses pouvoirs en vertu de la *LGFP* et ceux de l'employeur en vertu de la *Loi sur la sûreté*

et la réglementation nucléaires leur confère chacun le droit d'élaborer des politiques en milieu de travail et d'autres directives liées à ces politiques.

[125] En l'espèce, je n'ai pas compétence pour interpréter la Politique à moins que je ne conclue qu'elle a été intégrée à la convention collective. Par ailleurs, si la politique n'a pas été intégrée à la convention collective, conformément à l'article 209 de la *LRTSPF*, ma compétence se limite à déterminer si elle va à l'encontre de la convention collective, y compris la clause 7.09 de cette même convention collective.

[126] L'employeur a soutenu que la Politique n'a pas été intégrée à la convention collective. Le fonctionnaire n'a pas contesté cette position ou les dispositions de la Politique. Le grief indique plutôt que l'employeur applique la Politique de manière injuste, inéquitable et non uniforme. Il cite également l'extrait suivant de la politique :

[Traduction]

[...] Les actes de l'employeur sont contraires à l'esprit et à l'intention de l'entente sur le travail à la maison de la CCSN qui stipule : « Dans le cadre d'un arrangement de travail à la maison, l'élément fondamental est de déterminer si c'est faisable ou non d'un point de vue opérationnel » et c'est également contraire aux modalités de la Convention collective, y compris l'article 7.09 de cette même convention collective.

[127] Pour qu'une politique soit expressément intégrée à une convention collective, celle-ci doit mentionner expressément la politique et préciser qu'elle fait partie de la convention collective. Une politique peut également être intégrée implicitement à une convention collective. En l'espèce, la convention collective ne mentionne aucunement la Politique ou ses modalités. En conséquence, je conclus que la Politique n'a pas été intégrée par renvoi à la convention collective que ce soit expressément ou implicitement.

[128] En conséquence, je conclus que je n'ai pas compétence pour interpréter les modalités de la Politique. Je n'ai compétence que pour examiner la Politique afin de déterminer si elle va à l'encontre de la convention collective, y compris la clause 7.09 de cette même convention collective.

[129] Toutefois, puisque le fonctionnaire ne soutient pas que la Politique va à l'encontre de la convention collective, je n'ai pas à trancher cette question.

2. L'ETM

[130] La clause 7.09 de la convention collective prévoit que sous réserve des nécessités du service, l'employeur peut accéder à la demande de travail à la maison d'un employé. Par ailleurs, l'employé et l'employeur (pas l'agent négociateur) doivent s'entendre sur les détails de cet arrangement de travail alternatif. Les détails doivent être consignés par écrit et cet autre arrangement de travail doit être conforme aux modalités de la convention collective.

[131] En précisant que l'arrangement de travail alternatif doit être accepté et consigné par écrit par l'employé et l'employeur et en précisant qu'un tel arrangement doit être conforme aux modalités de la convention collective, les parties ont implicitement convenu qu'un arbitre de grief doit nécessairement examiner les modalités d'une telle entente afin de trancher les questions suivantes :

- les détails de l'arrangement de travail à la maison;
- les obligations et les droits de l'employeur et de l'employé en vertu de l'arrangement de travail à la maison;
- si les modalités de l'arrangement de travail à la maison sont conformes aux modalités de la convention collective.

[132] Je conclus que j'ai le pouvoir d'interpréter les modalités de l'ETM (signée et datée le 13 janvier 2012 par le fonctionnaire et son gestionnaire, M. Langdon) et de déterminer si ses modalités sont conformes aux modalités de la convention collective, conformément à ce qui est exigé à la clause 7.09 de la convention collective.

[133] La clause 7.09 de la convention collective ne précise pas les éléments qui doivent être consignés dans une entente de travail alternatif. Les détails de l'entente de travail à la maison sont établis dans l'ETM. Dans son courriel en date du 21 janvier 2013 à M. Langdon, le fonctionnaire a confirmé que [traduction] « J'ai signé antérieurement un formulaire de travail à la maison et il figure au dossier ». Je suis d'avis que les modalités de l'ETM sont conformes à la clause 7.09 de la convention collective puisqu'elle exige :

- qu'une demande de travail à la maison soit présentée par écrit (et qu'elle comprenne les détails relatifs aux dates de travail à la maison proposées, les heures qui seront travaillées à la maison et les tâches qui seront exécutées);
- que l'approbation de la demande soit assujettie aux nécessités du service.

[134] Je souligne également que le fonctionnaire n'a pas adopté la position voulant que l'entente de travail à la maison ne soit pas conforme aux modalités de la convention collective. Je suppose qu'il aurait présenté un grief si cette question l'avait préoccupée.

3. Fardeau de la preuve

[135] L'ETM établit les conditions qu'un employé doit satisfaire dans le cadre d'une entente de travail alternatif :

- a) l'employé doit informer son gestionnaire par écrit de ce qui suit :
 1. la date à laquelle il veut travailler à la maison;
 2. les heures qui seront travaillées à la maison;
 3. les tâches à être exécutées pendant qu'il travaille à la maison.
- 2) L'employé doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour s'assurer qu'il est disponible pour ses collègues et son gestionnaire pendant les heures de travail à la maison.

[136] Ces conditions sont implicites dans la clause 7.09 de la convention collective puisqu'elles sont nécessaires pour que l'employeur puisse évaluer si les nécessités du service permettent d'accéder à une demande de travail à la maison.

[137] Une lecture attentive de la clause 7.09 de la convention collective et des modalités de l'entente de travail alternatif (établies en l'espèce dans l'ETM) indiquent que l'examen d'une demande en vertu de la clause 7.09 est effectué selon un processus à deux étapes. En premier lieu, un employé doit remplir les conditions requises relativement à l'ETM. En deuxième lieu, si ces conditions sont remplies, l'employeur doit décider s'il existe des nécessités du service qui l'empêchent d'accéder à la demande de travail à la maison. Si les conditions ne sont pas remplies, l'examen prend

fin. La séquence du processus est logique. L'employeur ne peut pas évaluer de manière abstraite s'il est pratique du point de vue opérationnel d'accéder à une demande de travail à la maison. Afin d'effectuer une telle évaluation, l'employeur exige, au minimum, des renseignements comme la date à laquelle l'employé travaillera à la maison, les heures qu'il travaillera à la maison et les tâches qu'il exécutera pendant qu'il travaille à la maison.

[138] Par conséquent, il incombait d'abord au fonctionnaire d'établir qu'il avait rempli les conditions établies dans l'ETM, y compris informer son gestionnaire par écrit des jours où il voulait travailler à la maison, des heures qu'il travaillerait à la maison, des tâches qu'il exécuterait alors qu'il travaillerait à la maison et de prendre les dispositions nécessaires pour s'assurer qu'il était disponible pour ses collègues et son gestionnaire pendant les heures qu'il prévoyait travailler à la maison. Après s'être acquitté de ce fardeau, il incombe ensuite à l'employeur d'examiner la demande du fonctionnaire et de décider si les nécessités du service lui permettent d'accéder à la demande de travail à la maison.

[139] Ce qui est mentionné ci-dessus est conforme à la position du fonctionnaire dans ses observations écrites :

[Traduction]

Nous sommes d'avis que le fonctionnaire s'est acquitté du fardeau d'établir qu'il avait rempli les conditions prévues dans la convention collective et qu'il incombe maintenant à l'employeur d'établir que les nécessités du service l'empêchaient d'approuver la demande.

[140] Le fonctionnaire s'est appuyé sur *Morton* en ce qui concerne la proposition qu'il incombe à l'employeur d'établir que les nécessités du service ne lui permettent pas d'accéder à la demande d'un employé. La disposition de la convention collective applicable dans *Morton* énonçait que « Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé [...] ». Au paragraphe 33 de *Morton*, un arbitre de grief a formulé les commentaires suivants sur le fardeau dont l'employeur doit s'acquitter :

33. *À mon avis, la responsabilité de prouver que les nécessités du service ne permettent pas l'octroi d'un congé à des fins quelconques précisées dans une convention collective incombe à l'employeur. Je suis de cet*

avis pour deux raisons. D'abord, l'information sur les nécessités du service est entre les mains de l'employeur; celui-ci y a donc accès plus aisément. Une raison encore plus importante est que, dans la clause en question ici, l'employeur avait pris un engagement dont il ne pouvait se libérer que dans des circonstances exceptionnelles. En n'imposant pas à ce dernier la responsabilité d'établir les exceptions que l'on peut faire à un droit accordé en vertu de la disposition considérée ici, on pourrait nuire à l'esprit de celle-ci. En d'autres termes, l'employeur en cause s'est engagé à accorder des congés non payés à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre de participer à des réunions et à des congrès bien précis; la seule contrainte limitant ce droit est l'obligation de satisfaire aux nécessités du service. Pour garantir que l'employeur respecte cet engagement, il lui incombe, dans des limites raisonnables, de justifier toute exception résultant des nécessités du service. Bref, la responsabilité principale de prouver toute exception à la clause 18.13 incombe à l'employeur. Comme je l'ai déjà affirmé, l'employeur l'a prouvé dans la présente affaire.

[141] Je retiens cet énoncé général au sujet du fardeau qui incombe à un employeur. Toutefois, en l'espèce, le fardeau n'est transféré à l'employeur que dans l'éventualité où le fonctionnaire s'acquitte du fardeau initial. Tel qu'il est énoncé, le fonctionnaire ne semble pas contester ce fait dans ses observations écrites.

4. Le pouvoir discrétionnaire de l'employeur prévu à la clause 7.09 de la convention collective

[142] Le fonctionnaire a fait valoir que les nécessités du service mentionnées à la clause 7.09 de la convention collective doivent être réelles et non perçues, transparentes, non arbitraires et ne pas être fondées sur des préjugés personnels. Le fonctionnaire a invoqué *Power*, où l'arbitre de grief a déclaré ce qui suit à la page 18 :

[...]

Les « nécessités du service » ne constituent pas une formule magique que l'employeur peut employer en vue de refuser à des employés ce qui leur est dû en vertu d'une convention collective. M^e Gobeil, au nom de l'employeur, invoque un argument ingénieux à cet égard. Elle affirme d'abord que par nécessité du service, on entend en fait tout ce qui, au dire de l'employeur, constitue une nécessité, et notamment le désir de tenir compte des imprévus. Se fondant ensuite sur la décision rendue par l'arbitre et sur le jugement rendu par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire Tremblay (supra), elle

soutient qu'une fois que l'employeur a établi l'existence d'une nécessité du service, il n'est plus obligé de « faire tout effort raisonnable » pour répondre aux vœux d'un employé.

[...]

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

[143] L'arbitre de grief a rejeté l'argument de l'employeur à la page 18 :

[...]

On ne saurait retenir ce genre d'argument. Cela aurait pour effet d'assujettir à la discrétion de l'employeur certains droits reconnus aux employés par la convention collective. [...]

[...]

[144] La disposition applicable de la convention collective dans *Power* énonçait ce qui suit : « Un employé doit prendre un congé annuel en fonction de son horaire de travail. Lorsque l'employeur accorde un congé annuel payé à un employé, il doit, sous réserve des nécessités du service, faire tout effort raisonnable [...] » L'employeur a soutenu que, contrairement au libellé de la clause 7.09 de la convention collective en l'espèce, le libellé dans *Power* était de nature contraignante et non discrétionnaire.

[145] Dans ses observations écrites, le fonctionnaire a admis que le libellé de la clause 7.09 de la convention collective était de nature discrétionnaire. Toutefois, il a fait valoir à la page 6 qu'un tel pouvoir discrétionnaire [traduction] « ne donne pas carte blanche à l'employeur en raison de ses impressions et de son jugement que le fonctionnaire devrait se préoccuper davantage de sa famille ». Au contraire, l'employeur doit examiner la demande de travail à la maison et exercer son pouvoir discrétionnaire en examinant d'abord comment la demande peut être réalisée et ensuite en examinant des solutions de rechange.

[146] Je suis d'accord avec l'employeur que l'utilisation du terme « peut » à la clause 7.09 de la convention collective est de nature facultative et confère à l'employeur le pouvoir discrétionnaire de décider s'il accédera à la demande de travail à la maison. Toutefois, l'employeur a soutenu au paragraphe 33 de son mémoire écrit que le libellé de nature facultative à la clause 7.09 signifie que « [...] même après avoir examiné la demande de l'employé et les nécessités du service, la CCSN **peut** accéder à la demande de l'employé. Il n'est pas tenu d'accéder à la demande [...] » [Le passage en évidence l'est dans l'original.]

[147] Il s'ensuit que l'employeur peut refuser une demande avec ou sans raison, ce qui ne peut être l'intention des parties. Bien que l'employeur ne soit pas obligé d'accéder à la demande, il ne peut pas refuser une demande de travail à la maison pour n'importe quelle raison - la clause 7.09 de la convention collective énonce que la décision de l'employeur doit être prise « selon les nécessités du service ». Le qualificatif « peut » doit être lu conjointement avec l'expression « selon les nécessités du service ». La meilleure interprétation de la clause 7.09, lorsque lue dans son ensemble, est celle voulant que la demande de travail à la maison d'un employé soit accordée si les nécessités du service sont respectées. Cette interprétation ne remplace pas le terme « peut » par le terme « doit ». L'employeur dispose toujours du pouvoir discrétionnaire de décider s'il accédera à une demande de travail à la maison, mais l'approbation ou le refus doit être fondé sur les nécessités du service.

5. La demande du fonctionnaire de travailler à la maison du 21 au 25 janvier 2013

[148] Il ressort clairement de l'ETM qu'une demande de travail à la maison doit, entre autres, préciser les heures à travailler et les tâches à exécuter à la maison. En l'espèce, le fonctionnaire n'a pas indiqué ces renseignements. Au contraire, il a indiqué ce qui suit dans sa demande à M. Langdon, qu'il a envoyée par courrier électronique :

[Traduction]

[...]

Je vous prie de m'attribuer toute tâche particulière que vous attendriez normalement que je puisse accomplir depuis mon bureau pendant les heures de travail normales et je m'en acquitterai pendant 7,5 heures de travail par jour, mais pas nécessairement pendant les heures normales de travail.

[...]

[149] Je conclus que le fonctionnaire ne s'est pas acquitté de ses obligations, en vertu de l'ETM, d'informer M. Langdon de ce qui suit par écrit :

- les heures qu'il travaillerait à la maison;
- les tâches qu'il effectuerait.

[150] De plus, dans l'ETM, le fonctionnaire était tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires afin de s'assurer qu'il soit disponible pour ses collègues et

M. Langdon pendant les heures qu'il prévoyait travailler à la maison. Il a indiqué qu'il prévoyait emmener sa fille à l'école pendant la semaine du 21 au 25 janvier 2013, de l'attendre sur place pendant qu'elle effectue ses examens et de la ramener à la maison. Il demeurerait ensuite à la maison pendant le reste de la journée pour s'occuper de sa fille et travailler 7,5 heures à la maison.

[151] Selon le témoignage du fonctionnaire, sa fille devait être à l'école à 8 h 30. Il a déclaré qu'il lui fallait entre 15 et 20 minutes pour la conduire à l'école à partir de leur maison. Il avait prévu de rester à l'école jusqu'à ce qu'elle termine son examen à 10 h 30. Vu que l'école était située à environ 15 à 20 minutes de route de sa maison, il aurait été de retour à la maison vers 10 h 45. En conséquence, s'il voulait ensuite travailler 7,5 heures, il aurait travaillé jusqu'à vers 18 h 15, sans interruption ni pause, et sans prendre de temps pour s'occuper de sa fille. En conséquence, de 16 h 30 à environ 18 h 15 (de ses 7,5 heures de travail), il n'aurait pas été disponible auprès de M. Langdon ou de ses collègues puisque les heures normales de travail du bureau prennent fin à 16 h 30. Cette période aurait été encore plus longue si le fonctionnaire prenait du temps entre 10 h 45 et 18 h 15 pour répondre aux besoins de sa fille (ou s'il prenait un repas ou des pauses). Je conclus donc que cette condition supplémentaire, soit que le fonctionnaire soit disponible pour ses collègues et son gestionnaire pendant les heures qu'il a déclaré travailler à la maison pendant la période du 21 au 25 janvier 2013, n'a pas été remplie.

[152] Pour ces motifs, je conclus que le fonctionnaire ne s'est pas acquitté de son fardeau initial de remplir les conditions prévues dans l'ETM. En conséquence, l'employeur n'a pas à s'acquitter du fardeau d'examiner si la demande du fonctionnaire était faisable d'un point de vue opérationnel.

[153] Je conclus en outre que l'employeur avait le droit de refuser la demande, et ce, même si le fonctionnaire s'était acquitté de son fardeau d'établir qu'il avait rempli les conditions de l'ETM. La clause 7.09 de la convention collective mentionne « qu'il peut être avantageux pour les deux parties de permettre à l'employé de travailler à la maison ». M. Langdon et M. LeClair ont tous les deux indiqué qu'ils ne voyaient aucun avantage à accéder à la demande du fonctionnaire vu les problèmes de santé de la fille du fonctionnaire au moment où ce dernier a présenté sa demande.

[154] Même si le fonctionnaire a demandé de travailler [traduction] « 7,5 heures de travail par jour, mais pas nécessairement pendant les heures normales de travail. », l'ETM exigeait qu'il soit disponible pour ses collègues et son gestionnaire pendant les heures qu'il travaillait à la maison, ce qui n'était simplement pas possible si le fonctionnaire s'occupait de sa fille à la maison pendant les heures normales de travail.

[155] Je conclus que le refus de l'employeur d'accéder à la demande du fonctionnaire de travailler à la maison du 21 au 25 janvier 2013 constituait un exercice raisonnable de son pouvoir discrétionnaire et ne viole pas la clause 7.09 de la convention collective.

6. La demande du fonctionnaire de travailler à la maison les 30 et 31 janvier 2013

[156] Le fonctionnaire a amené son épouse et sa fille à l'hôpital le 29 janvier 2013. Ils sont restés à l'hôpital jusqu'à environ 20 h 30 ou 21 h. Le fonctionnaire a ensuite envoyé un courriel à M. Langdon, à 21 h 5, le même soir pour lui demander de travailler à la maison les 30 et 31 janvier 2013. Cette demande énonçait en partie ce qui suit : [traduction] « Or, encore une fois je demande si je peux travailler à la maison, assister par téléphone à la réunion de la DMUCU et exécuter d'autres travaux réguliers à la maison, conformément à la politique de la CCSN et à la convention collective. »

[157] Tel qu'il a été énoncé, la demande d'un employé de travailler à la maison doit être faite par écrit et doit inclure, entre autres, des détails liés aux heures de travail à la maison et les tâches à exécuter. De plus, l'employé est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires afin de s'assurer d'être disponible pour ses collègues et son gestionnaire pendant les heures qu'il prévoyait travailler à la maison. En l'espèce, le fonctionnaire a proposé d'assister par téléphone à la réunion de la DMUCU et d'exécuter des travaux habituels. Toutefois, il n'a pas indiqué les heures qu'il travaillerait à la maison et les tâches qu'il exécuterait pendant cette période.

[158] Je conclus que le fonctionnaire n'a pas rempli les conditions requises en vertu de l'ETM d'informer M. Langdon de ce qui suit par écrit :

- les heures de travail à la maison;
- les tâches qu'il y exercerait.

[159] Puisque le fonctionnaire ne s'est pas acquitté de son fardeau de remplir les conditions requises dans l'ETM, je suis d'avis que le refus de l'employeur relativement

à sa demande de travail à la maison était raisonnable puisque le fardeau n'a pas été transféré à l'employeur afin qu'il examine si les nécessités du service l'empêchaient d'accéder à la demande de travail à la maison. Ce n'est qu'après qu'un employé présente une demande et qu'il remplit les conditions de l'ETM qu'un gestionnaire doit décider si les nécessités du service permettent d'accéder à la demande.

[160] Je conclus que le refus de l'employeur d'accéder à la demande du fonctionnaire de travailler à la maison les 30 et 31 janvier 2013 constituait un exercice raisonnable de son pouvoir discrétionnaire et ne viole pas la clause 7.09 de la convention collective.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[162] Je déclare que :

- a) je n'ai pas compétence pour interpréter les modalités de la Politique sur le travail à la maison;
- b) l'employeur n'a pas violé la convention collective lorsqu'il a refusé les demandes de travail à la maison du fonctionnaire pour la période du 21 au 25 janvier, et les 30 et 31 janvier 2013.

[163] Le grief est rejeté.

Le 29 janvier 2018

Traduction de la CRTESPF

**Dev A. Chankasingh,
une formation de la Commission des relations de travail et
de l'emploi dans le secteur public fédéral**