

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

ROSS ROBERT BOUTILIER

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Ressources naturelles)**

employeur

Devant : Yvon Tarte, président

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Yvette Michaud, de l'Institut professionnel de
la fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Harvey Newman, avocat



Affaire entendue à Halifax (Nouvelle-Écosse),
le 29 avril 1997.

DÉCISION

Cette affaire porte sur l'interprétation de certaines dispositions relatives aux congés de la convention collective s'appliquant au groupe Sciences physiques (tous les employés) qui a été conclue entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique (code 222/91, pièce G-1). Le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé un congé en vertu de la sous-clause 20.09b)(iv) ou de l'article 20.13 de la convention collective, lesquels se lisent comme suit :

20.09 Congé payé pour obligations familiales

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

iv) un congé de mariage de cinq (5) jours dans le but de se marier, pourvu que l'employé donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours.

20.13 Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

L'employeur peut, à sa discrétion, accorder un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

La convention collective renferme également une clause de «non-discrimination» qui se lit comme suit :

31.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, aucun harcèlement, aucune intimidation, ni aucune mesure disciplinaire d'exercée ou d'appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, sa langue officielle ou son adhésion au syndicat ou son activité dans celui-ci.

En l'espèce, M. Boutilier a demandé un congé de mariage de façon à pouvoir participer à une célébration d'engagement entre personnes du même sexe. Les parties ont produit un exposé conjoint des faits dans lequel certains renseignements pertinents sont énoncés:

[Traduction]

- 1. M. Boutilier travaille comme spécialiste des sciences physiques - PC au ministère des Ressources naturelles du Canada (autrefois Énergie, Mines et Ressources), à Halifax (Nouvelle-Écosse) depuis plus de dix (10) ans.*

2. En mai 1994, le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté une demande verbale en vue d'obtenir un congé de mariage du 11 au 15 juillet. Il a par la suite présenté une demande écrite à J. Verhoef, chef, Reconnaissance régionale, le 8 juillet 1994. Voir l'annexe A ci-jointe.
3. J. Verhoef a répondu au fonctionnaire s'estimant lésé le 4 août 1994. Voir l'annexe B ci-jointe.
4. M. Boutillier et Brian Mombourquette prenaient part à une cérémonie le 9 juillet 1994. La cérémonie était présidée par la révérende Darlene Young, des Universal Fellowship of Metropolitan Community Churches (les UFMCC), qui est une Église chrétienne, et les parties ont reçu un certificat d'union sacrée. (Voir le certificat C ci-joint).
5. Aucun permis ou certificat de mariage n'a été délivré ou enregistré conformément aux lois de la Nouvelle-Écosse, et les bans n'ont pas été publiés.
6. Avant la cérémonie, Ross Boutillier et son partenaire ont obtenu les documents suivants :
 - un testament biologique, soit une procuration à des fins médicales
 - une procuration générale en cas d'incapacité
 - un testament : annexes D et E
7. Ross Boutillier s'est vu refuser le congé conformément à la sous-clause 20.09b)(iv) et à l'article 20.13.
8. Ross Boutillier a présenté un grief le 18 août. Voir l'annexe F.
9. Le 12 octobre 1994, le grief présenté par le fonctionnaire s'estimant lésé a été rejeté. Voir l'annexe G.

Les annexes mentionnées dans l'exposé conjoint des faits ne sont pas ici reproduites en entier, mais il sera fait mention de certains de ces documents ici et là dans cette décision.

M. Boutillier a en outre témoigné que son partenaire et lui avaient fait tout leur possible pour établir publiquement leur union. Le fonctionnaire s'estimant lésé a fait savoir que son partenaire et lui avaient fait tout ce qui était possible en droit pour

cimenter leur union et faire en sorte que leur engagement ressemble à celui d'un couple marié.

À cette fin, les partenaires ont invité des amis et des membres de leurs familles à participer à la célébration de leur union. Pendant la cérémonie, ils ont échangé des vœux en s'engageant à vivre ouvertement en tant que couple. M. Boutilier et son ami ont demandé à être désignés comme des partenaires.

Avant la cérémonie d'engagement, le fonctionnaire s'estimant lésé et M. Mombourquette avaient participé à des préparatifs religieux en prévision de leur union. Ces entrevues préparatoires avaient été menées par la révérende Darlene Young, des Universal Fellowship of Metropolitan Community Churches.

M. Boutilier a reconnu qu'il lui était impossible d'obtenir un permis de mariage en Nouvelle-Écosse. Pour que leur union bénéficie de la meilleure protection possible au point de vue juridique, le fonctionnaire s'estimant lésé et son ami ont échangé des procurations et ont rédigé des testaments comme le ferait n'importe quel couple. Ces documents, qui étaient destinés à confirmer leur engagement et à montrer le caractère sérieux de celui-ci, ont été présentés à leurs invités lors de la cérémonie, qui a eu lieu le 9 juillet 1994.

Le fonctionnaire s'estimant lésé a témoigné que même si ses superviseurs immédiats avaient appuyé sa demande de congé de mariage ou de congé spécial, le congé demandé avait en fait été refusé. M. Boutilier s'est donc vu obligé de prendre des journées de congé annuel pour prendre un congé après la célébration. Pendant le contre-interrogatoire, M. Boutilier a affirmé que son union avec M. Mombourquette constituait un genre de mariage spirituel de la nature d'un engagement pour la vie.

La révérende Darlene Young a déclaré que la seule différence importante entre une cérémonie d'engagement célébrée dans son église et un mariage traditionnel est que la cérémonie qui a lieu dans son église ne comprend pas la signature d'un permis de mariage délivré par la province. La révérende Young a également fait savoir que les Universal Fellowship of Metropolitan Community Churches offrent des séances de counselling en cas de rupture d'une union entre personnes du même sexe et peuvent, à la demande des participants, remettre des certificats de dissolution.

Arguments**Pour le fonctionnaire s'estimant lésé :**

M^{me} Michaud a présenté les arguments écrits suivants (qui sont reproduits textuellement) :

[Traduction]

Il s'agit ici de décider si M. Boutilier a droit à un congé de mariage conformément à l'article 20.09 de la convention collective conclue entre l'Institut professionnel de la fonction publique et le Conseil du Trésor. M. Boutilier épousait un partenaire du même sexe. L'employeur a refusé la demande de congé de mariage en disant que ce qui se passait entre Ross Boutilier et son partenaire n'était pas un mariage au sens de la convention collective. L'employeur a refusé la demande de congé de M. Boutilier uniquement à cause de la façon dont il interprétait la définition de «mariage». La seconde question, qui découle de l'interprétation donnée par l'employeur au mot mariage, est de savoir si cette interprétation est contraire à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le fait de refuser un congé de mariage à M. Boutilier dans les circonstances de l'espèce constitue-t-il de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle? La définition de «mariage» proposée par l'employeur s'applique uniquement à l'employé hétérosexuel.

Ce grief porte sur l'interprétation et l'application de la disposition relative au droit à des congés de la convention collective. L'article 20.09 doit être lu et interprété compte tenu des autres dispositions de la convention et à la lumière du droit du pays. En l'espèce, la question qui se pose relativement aux droits de la personne est qu'un employé hétérosexuel pourrait se prévaloir de l'avantage en question, c'est-à-dire du congé de mariage. Cette affaire nous oblige à examiner la disposition interdisant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle à la lumière des jugements rendus depuis l'affaire Hewens.

Voici la disposition applicable du contrat conclu entre l'Institut professionnel de la fonction publique et le Conseil du Trésor (le contrat PC) :

L'article 20.09, qui dit que l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

iv) un congé de mariage de cinq (5) jours dans le but de se marier, pourvu que l'employé donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours.

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

La clause 31.01 de ladite convention PC dit ceci :

31.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, aucun harcèlement, aucune intimidation, ni aucune mesure disciplinaire d'exercée ou d'appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, sa langue officielle ou son adhésion au syndicat ou son activité dans celui-ci.

L'article 5 dudit contrat, intitulé Droits des employés, se lit comme suit :

5.01 Rien dans la présente convention ne peut être interprété comme une diminution ou une restriction des droits constitutionnels ou de tous autres droits d'un employé qui sont accordés explicitement par une loi du Parlement du Canada.

La mesure corrective demandée, soit l'interprétation et l'application de l'article 20, relève clairement de la compétence du présent tribunal.

1. Les faits - Ross Boutilier a fait tout son possible pour s'engager envers son partenaire. Il a organisé son mariage, il en a fixé la date, il a parlé à sa ministre, il a invité sa famille, il a invité ses collègues, il a invité ses amis, il a organisé une réception et il a organisé un voyage de noces. Des documents juridiques ont été préparés et ont été produits : le certificat d'union sacrée, le testament biologique, la procuration à des fins médicales, la procuration générale en cas d'incapacité, des testaments mutuels. Tous les documents ont été présentés aux invités dans le cadre de la cérémonie au cours de laquelle le mariage a été célébré. Nous ne demandons pas au tribunal de déclarer que Ross Boutilier est marié conformément aux lois de la province et nous ne demandons pas au tribunal de déclarer que la législation sur le mariage de la Nouvelle-Écosse est discriminatoire. Nous demandons

que l'union de Ross Boutilier et de Brian Mombourquette soit reconnue en tant que mariage pour l'application de la convention collective. La cérémonie a été célébrée par un ministre des Universal Fellowship of Metropolitan Community Churches (les UFMCC), Église chrétienne légalement reconnue, et les parties ont reçu un certificat d'union qui dit qu'elles «ont été jointes par les liens d'une union sacrée selon les rites prescrits par la Church of Jesus, the Christ».

M. Boutilier et son conjoint sont des membres pratiquants des UFMCC. Le mariage de M. Boutilier est une question de fait sur laquelle le tribunal peut statuer.

La capacité de se marier est une question qui relève de la compétence législative exclusive du Parlement du Canada, mais la célébration et l'enregistrement du mariage relèvent de la compétence provinciale, c'est-à-dire de la Solemnization of Marriage Act, en Nouvelle-Écosse.

Néanmoins, le mariage existait au sein de la société chrétienne bien avant que l'État commence à le réglementer. Le contrôle étatique du mariage n'existe que depuis que Henri VIII s'est séparé de l'Église catholique lorsqu'il a voulu divorcer au début des années 1530. Jusqu'à ce moment-là, le mariage relevait de l'Église. Dans le monde occidental, le mariage et le baptême ont presque toujours été du domaine de l'Église. Il y a encore des Canadiens qui utilisent des certificats de baptême comme preuve de leur naissance. Pourquoi un mariage célébré au sein d'une Église canadienne légalement reconnue ne peut-il pas être reconnu en tant que tel pour l'application de la convention collective? Le mariage est la reconnaissance publique de la relation de couple, laquelle comporte les relations sexuelles, dans certains cas l'éducation d'un enfant et la coopération financière. Qu'est-ce qui rend un mariage différent de la cohabitation? Selon nous, c'est la reconnaissance publique. On demande souvent ce qui empêche M. Boutilier de se marier encore une fois la semaine prochaine. Beaucoup de choses l'en empêchent. Les testaments et la procuration apportent des restrictions importantes à sa capacité de le faire. M. Boutilier est soumis aux mêmes restrictions sociétales relativement à son remariage que celles auxquelles les couples hétérosexuels sont soumis après une cérémonie de mariage à laquelle assistent la famille, des collègues, des amis et des invités. Combien de fois peut-on inviter ses amis à son mariage? Combien de fois peut-on demander à son employeur un congé de mariage sans que la chose soit remise en question? Un mariage ou une cérémonie d'engagement auxquels assistent la famille et des amis constitue un engagement majeur qu'une personne ne prend pas toutes les semaines. Le mariage comporte beaucoup plus qu'une cérémonie, il comporte un engagement

spirituel, financier et émotionnel. L'employeur dispose d'un moyen lui permettant de limiter le recours au congé de mariage. Conformément à l'article 20, le congé de mariage peut être obtenu une fois l'an seulement. Il est reconnu que les hétérosexuels se marient plus d'une fois; pourtant, rien dans le contrat ne les empêche d'obtenir ce congé tous les ans.

De toute évidence, il n'y a pas eu d'abus de la part des employés qui ont recours au congé de mariage car autrement des restrictions seraient imposées. Il ne serait pas acceptable de laisser entendre que les employés homosexuels en abuseraient plus que les hétérosexuels.

Les hétérosexuels doivent divorcer avant de se remarier. M. Boutillier ne peut pas obtenir un divorce parce qu'il ne peut pas contracter un mariage civil, mais il doit mettre fin à ses engagements juridiques avant de se remarier. Il doit faire annuler tous les documents juridiques que nous avons vus. Il ne pourrait pas se remarier sans mettre fin au mariage actuel. Dans certaines circonstances, l'obtention d'un divorce n'est en fait qu'une formalité administrative. La relation matrimoniale aurait pu prendre fin bien des années auparavant.

De quelle façon la clause relative au congé de mariage ici en cause est-elle utilisée? Pour obtenir ce congé, les employés doivent donner un préavis de cinq jours. Lorsqu'ils reviennent de leur congé, ils ne sont pas tenus de présenter une preuve du mariage, et ce, parce que dans la plupart des cas, l'employeur connaît l'employé et est convaincu qu'il s'agit d'un congé légitime. En l'espèce, M. Verhoef et son superviseur auraient approuvé le congé. Un certain nombre de collègues ont assisté à la cérémonie de mariage. Toutes les personnes qui ont assisté à la cérémonie ainsi que les collègues qui n'y ont pas assisté savent que Ross Boutillier et Brian Mombourquette sont mariés.

Le congé de mariage est accordé à des couples qui vivent en tant que conjoints de droit commun depuis un certain nombre d'années au moment où ils décident de se marier. C'est à ce moment-là qu'ils décident de prendre un engagement en public.

2. La convention collective PC renferme une clause de non-discrimination (clause 31.01) qui ne parle pas de l'orientation sexuelle. L'orientation sexuelle devrait être considérée comme étant comprise dans cette clause et dans ce contrat, et ce, pour de nombreuses raisons. Premièrement, elle devrait être considérée comme étant incluse dans la clause 31.01 soit à cause de l'article 5 du contrat lui-même ou

parce que la LCDP, qui interdit la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, s'applique. L'orientation sexuelle est un motif de discrimination illicite en vertu de la LCDP. La question a été réglée en droit depuis que la Cour d'appel de l'Ontario a rendu sa décision dans l'affaire Haig and Birch v. Canada 1992, 9 O.R. (3d) 495 (C.A.), (affaire Haig) et que la Cour suprême du Canada a rendu jugement dans l'affaire Egan et al v. Canada (1995), 124 D.L.R. 609 (C.S.C.) (affaire Egan).

Dans l'affaire Haig, la Cour d'appel de l'Ontario a conclu que l'orientation sexuelle était un motif analogue de discrimination en vertu du paragraphe 15(1) de la Charte canadienne des droits et libertés (la Charte) et a décidé de considérer l'orientation sexuelle comme un motif illicite; elle a dit que la LCDP doit être interprétée, appliquée et administrée comme si l'orientation sexuelle était mentionnée dans l'article 3. Le Parlement a depuis lors modifié l'article 3 de la LCDP de façon à inclure expressément l'orientation sexuelle comme motif de discrimination illicite.

Il a été dit dans de nombreuses décisions que la Loi canadienne sur les droits de la personne et la Charte doivent être respectées lorsqu'il s'agit d'interpréter une convention collective. Dans la décision qu'elle a rendue dans l'affaire Lorenzen c. Conseil du Trésor (Environnement Canada), dossiers 166-2-23963 et 166-2-24000 de la CRTFP (commissaire Galipeau), juin 1993, M^{me} Galipeau a fait des remarques à ce sujet :

La Loi canadienne sur les droits de la personne est une loi fédérale. Elle lie les tribunaux fédéraux. [...] De plus, il est clairement dit au paragraphe 66(1) de la Loi canadienne sur les droits de la personne que cette loi lie «Sa Majesté du chef du Canada» qui, comme je viens de le dire, est l'une des parties à la convention collective en litige.

3. De quelle façon l'affaire Hewens (dossier 166-2-22732) se distingue-t-elle? Il y a deux ans, David M. Hewens s'est vu refuser un «congé de mariage» dans une décision rendue par le président suppléant P. Chodos. Nous soutenons que, depuis lors, un certain nombre de décisions nous permettant d'arriver à une conclusion différente ont été rendues. Dans l'affaire Hewens, le fonctionnaire s'estimant lésé demandait au tribunal de considérer la cérémonie en question comme un mariage. Le tribunal a appliqué le sens habituel du mot «mariage», et ce, bien que la convention collective ne définisse pas le «mariage». Nous demandons au tribunal d'interpréter le mot «mariage» conformément à la LCDP. Pour que le mariage soit interprété conformément à la LCDP,

tous les employés doivent être en mesure de se prévaloir du mariage et du congé de mariage. Le congé de mariage doit s'appliquer au seul mariage possible entre le fonctionnaire s'estimant lésé et son partenaire, soit une cérémonie religieuse publique au cours de laquelle, en présence de leur famille et de leurs amis, Ross Boutilier et son partenaire ont proclamé leur amour et leur engagement l'un envers l'autre. N'est-ce pas ce en quoi consiste le mariage? N'est-ce pas la raison pour laquelle le congé de mariage existe? Il serait difficile de savoir exactement pourquoi le congé de mariage a tout d'abord été incorporé dans la convention collective, mais nous pouvons supposer que c'était en vue d'encourager les relations stables et de donner aux couples le temps de s'engager du bon pied dans une nouvelle relation. Le congé de mariage est la façon dont l'employeur célèbre le mariage et l'engagement public et vise à permettre à l'employé de faire un voyage de noces. C'est exactement ce que M. Boutilier a fait : il y a eu une cérémonie publique, et il s'est engagé dans une relation stable.

4. L'affaire Lorenzen (dossiers 166-2-23963 et 166-2-2400) se rapportait à un grief qui avait été présenté par suite du refus d'accorder un congé pour obligations familiales et un congé de décès pour le motif que cela violait la convention collective. Dans cette affaire-là, il a été soutenu, comme on le soutient en l'espèce, que la caractéristique qui définit l'incapacité du fonctionnaire s'estimant lésé d'obtenir le congé est son orientation sexuelle. L'interprétation donnée par l'employeur à la disposition en question a pour effet de refuser l'avantage aux couples du même sexe qui ont au moins une chose en commun : l'orientation sexuelle. La sous-inclusion peut être une façon de permettre la discrimination.

5. Dans l'affaire Yarrow, M. Stephen Yarrow avait présenté un grief par suite du refus de l'employeur de faire droit à la demande qu'il avait présentée en vue d'obtenir un congé de décès. M. Yarrow se plaignait de la façon dont l'employeur définissait le «conjoint» et de la façon dont l'employeur appliquait la définition. Il a soutenu que la définition était contraire à la LCDP et à la Charte des droits et libertés.

Dans cette affaire-là, M^r Newman, qui représentait l'employeur, a soutenu que la Commission n'avait pas compétence pour entendre l'affaire. Il s'est en particulier opposé à ce qu'il soit tenu compte de la Charte des droits et libertés. Il a allégué que l'arbitre n'avait pas compétence pour entendre le grief présenté par M. Yarrow en raison du paragraphe 91(1) de la LRTFP et parce que la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoyait un redressement. M^r Newman avait également demandé l'ajournement de

l'affaire en attendant que le Tribunal canadien des droits de la personne rende une décision dans l'affaire Akerstrom et Moore. L'affaire Yarrow et l'affaire Akerstrom et Moore étayent toutes les deux l'interprétation que nous préconisons : à savoir que le tribunal a compétence pour entendre la présente affaire et qu'il doit interpréter la convention collective tout en respectant la LCDP. Dans la décision qu'elle a rendue au fond, le président suppléant Muriel Korngold Wexler a dit qu'en rejetant la demande que M. Yarrow avait présentée en vue d'obtenir un congé de décès en se fondant uniquement sur la définition de « conjoint de droit commun », on faisait preuve de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Voici ce que M^{me} Wexler a dit, à la page 58 : « La distinction entre la relation du fonctionnaire s'estimant lésé avec M. Murray et d'autres où les deux partenaires sont de sexe opposé, est une caractéristique personnelle, soit l'orientation sexuelle. » Dans le premier paragraphe de la page 60, voici ce qu'elle conclut : « [...] le rôle approprié de la présente Commission et de la soussignée, à titre d'arbitre, est d'appliquer le droit du pays aux dispositions pertinentes de la Convention cadre. Je dois déterminer si la définition de conjoint de droit commun respecte la LCDP et la jurisprudence. Un examen de ce qui précède m'amène à la conclusion que cette définition est contraire à la jurisprudence, à la LCDP et à l'article 44 de la Convention cadre. Une telle définition doit donc être appliquée comme si la disposition discriminatoire n'existait pas et le faire ne constitue pas une violation du paragraphe 96(2) de la LRTFP, mais bien une application et une reconnaissance du droit du pays. »

6. Le mot mariage a de nombreux sens, qu'on parle du mariage de deux personnes ou du mariage de deux couleurs. Rien ne permet de croire que le mot « mariage » figurant dans la convention collective doit s'entendre d'un mariage civil pour lequel un certificat de l'État est délivré. On demande constamment aux tribunaux d'étendre la portée de mots dont le sens habituel est différent; ainsi, la portée du mot conjoint a été étendue de façon à comprendre le conjoint de droit commun dans de nombreux contextes depuis les années 1970. Le fait qu'une personne est un conjoint de droit commun lui permet de bénéficier de la plupart des avantages que possède le conjoint légal, mais cette personne n'est pas pour autant une personne mariée conformément aux lois provinciales ou en droit civil. Il en va de même pour les mots famille et obligations familiales. Ces mots (et à notre avis le « mariage ») peuvent avoir un sens juridique courant tout en ayant un sens différent pour l'application d'une convention collective. Compte tenu de l'affaire Yarrow, l'expression « conjoint de droit commun » figurant dans une convention collective comprend maintenant le conjoint du même sexe.

Lorsque l'expression conjoint de droit commun est utilisée dans une convention collective, les mots «Pour l'application de la présente convention, de droit commun s'entend ...» la précèdent, puis une définition est donnée. Il n'y a rien qui empêche le mot mariage de signifier, pour l'application du présent contrat, «une union conjugale reconnue dans le cadre d'une cérémonie publique, qu'il s'agisse d'une cérémonie civile, laïque ou religieuse». La question de savoir s'il y a un mariage est une question de fait. L'affaire Yarrow portait justement sur l'interprétation qu'il convient de donner à l'expression «conjoint de droit commun», à la lumière de la LCDP. Dans les motifs de la décision qu'elle a rendue dans l'affaire Lorenzen, Marguerite-Marie Galipeau a remis en question le sens du mot «conjoint», à la page 18, et a conclu qu'en l'absence de critères qui en précisent le sens, le mot «conjoint» pourrait avoir plus d'un sens.

Si les parties avaient voulu restreindre la notion de «conjoint» aux personnes de sexe opposé qui sont légalement mariées, elles auraient pu le dire. [...] Par conséquent, je conclus que le terme «conjoint» a une extension plus large et que, bien qu'il comprenne les conjoints de sexe opposé qui sont légalement mariés, il peut aussi inclure d'autres situations. Par exemple, il pourrait inclure les personnes de sexe opposé qui sont devenues des conjoints par suite d'une cérémonie religieuse, mais qui n'ont pas suivi la procédure de mariage prescrite par la loi dans la province où elles sont domiciliées.

Et comment, me demanderez-vous, saurons-nous si la cérémonie était telle qu'elle doit être reconnue comme un mariage pour l'application du contrat? Chaque affaire dépend des faits qui lui sont propres. Il ne serait probablement pas suffisant pour deux personnes de dire qu'elles ont déclaré être mariées pendant qu'elles passaient du temps seules ensemble. Le mariage exige encore une cérémonie publique en présence de témoins ou une cérémonie religieuse au cours de laquelle des documents ou un certificat sont échangés. Il s'agit d'une cérémonie d'engagement pris en public.

Combien cela coûtera-t-il à l'employeur? Un montant insignifiant. La question des coûts a été soulevée dans l'affaire Moore et Akerstrom. Dans cette affaire-là, un certain M. Ambridge, qui témoignait pour le compte du Conseil du Trésor, a informé le Tribunal canadien des droits de la personne que, bien que des demandes de renseignements eussent été faites ailleurs au Canada au sujet du coût et du taux de participation, aucune donnée précise n'était disponible. M. Ambridge a convenu que l'augmentation des

coûts découlant de l'octroi d'avantages aux conjoints du même sexe serait fort modeste comparativement à certaines autres augmentations que les régimes avaient subies au fil des ans. ...voir les pages 12 et 17.

Un nombre fort restreint de gais et de lesbiennes ont demandé un congé de mariage au cours des cinq dernières années. Nous avons mentionné l'affaire Hewens, en 1992. L'AFPC m'informe qu'une affaire portant sur l'octroi d'un congé de mariage à des personnes du même sexe est en instance.

7. Pourquoi disons-nous que le refus d'accorder un congé de mariage constitue de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle? Un couple hétérosexuel qui ne se marie pas dans le cadre d'une cérémonie civile, c'est-à-dire qui n'obtient pas un permis provincial, ne se verrait-il pas refuser ce congé? À notre avis, si un employé hétérosexuel faisait ce que M. Boutilier a fait (c'est-à-dire qu'il annoncerait son mariage éminent, qu'il demanderait un congé de mariage, qu'il inviterait ses collègues et sa famille, qu'il se marierait à l'église, qu'il se prévaudrait de toute la protection qui lui est fournie sur le plan juridique, etc.), il se verrait accorder cinq jours de congé conformément à la convention collective. Aucune disposition du contrat ne montre que le congé de mariage s'applique aux gens qui se marient conformément aux lois de la province. Il s'agit d'un avantage social conféré aux employés, visant à la reconnaissance d'un engagement public.

8. Mon savant ami se reportera à l'affaire Layland v. Ontario (Minister of Consumer and Commercial Relations), de la Cour divisionnaire de l'Ontario, pour soutenir que cette décision confirme le principe selon lequel le refus d'accorder un permis de mariage à des personnes du même sexe ne constitue pas de la discrimination. À notre avis, il est possible de faire une distinction en l'espèce étant donné que nous ne sollicitons pas cette réparation. Il s'agit d'une décision rendue par la Division de première instance de la Cour divisionnaire de l'Ontario, d'une décision rendue dans un ressort tout à fait différent. L'un des trois juges qui ont entendu l'affaire a décidé que la common law n'interdit pas le mariage entre des personnes du même sexe.

9. Nous ne demandons pas au tribunal de modifier une convention collective, uniquement à l'interpréter à la lumière de la LCDP et de la jurisprudence récente. Le droit est maintenant tout à fait clair : le refus d'accorder un avantage social aux gais et aux lesbiennes, lequel serait par ailleurs accordé aux hétérosexuels, constitue un motif de discrimination illicite, soit l'orientation sexuelle. Dans l'affaire

Moore et Akerstrom, le Tribunal canadien des droits de la personne a dit que les avantages sociaux font partie de la rémunération globale des employés, et qu'ils visent à attirer, à indemniser et à conserver les employés. Il s'agit de prestations acquises dont tous les employés devraient bénéficier.

Dans l'affaire Moore et Akerstrom, l'objectif visé par la LCDP est réitéré. Voici ce que dit le Tribunal à la page 39 :

L'article 2 de la Loi canadienne sur les droits de la personne décrit l'objectif visé par le Parlement au moment de l'adoption de cette loi quasi constitutionnelle. Il s'y dégage le principe fondamental suivant :

[...] le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur [...]

Et aux pages 39 et 40, le Tribunal ajoute ceci :

S'il est possible d'établir une distinction entre les structures familiales traditionnelles et les valeurs familiales traditionnelles, il devient manifeste que nous nous trouvons en présence de couples qui, en raison de leur orientation sexuelle, ne peuvent constituer une structure familiale traditionnelle quant à sa composition, mais qui néanmoins désirent affirmer et maintenir les valeurs familiales traditionnelles dans une relation fondée sur l'amour et le soutien mutuel dans laquelle ils partagent tous les aspects de leur vie et assument la responsabilité de leur bien-être mutuel.

Si nous voulons leur accorder, au sens de l'article 2 de la Loi l'égalité des chances d'assumer cette responsabilité, il faudra effectuer les changements qui s'imposent afin d'éliminer les obstacles.

À l'alinéa c) de la décision Moore et Akerstrom, figurant à la page 42, le Tribunal a ordonné aux employeurs de cesser d'appliquer toute définition du mot « conjoint » de façon à refuser de conférer des avantages sociaux aux conjoints de droit commun du même sexe. Le Tribunal a également ordonné aux employeurs d'interpréter toute définition de « conjoint » ou toute autre disposition des documents suivants, à savoir les Directives sur le service extérieur, les conventions collectives, les politiques du Conseil national mixte, le Régime

des soins de santé de la fonction publique et le Régime des soins dentaires d'une façon qui soit conforme à la LCDP et à la Charte en incluant les conjoints de droit commun du même sexe.

Le Tribunal a ordonné que la définition de «conjoint» soit interprétée d'une façon qui soit conforme à la LCDP et à la Charte. Il serait facilement possible de le faire en interprétant la définition de «conjoint» ou de «conjoint de droit commun» figurant dans les documents comme si les mots «du sexe opposé» n'étaient pas inclus dans la définition.

Dans l'affaire Moore et Akestrom, il a également été ordonné que, dans les soixante jours de la délivrance de la décision, le Conseil du Trésor en consultation et en collaboration avec la Commission, prépare :

(1) un inventaire des lois, règlements, directives, etc. contenant des définitions de conjoint de fait qui sont discriminatoires à l'égard des couples de même sexe ou qui, de toute autre façon au moment de leur application, continuent à représenter une discrimination dans la prestation des avantages sociaux découlant de l'emploi, et de remettre cet inventaire par écrit au Tribunal avant l'expiration du délai de soixante jours. [...]

(2) une proposition visant l'élimination de toutes ces dispositions discriminatoires devra être présentée au Tribunal dans la période de soixante jours.

Les propositions que l'AFPC, l'IPFPC et l'APASE ont préparées en réponse à leur obligation de négocier une convention collective libre de toute discrimination comprennent le congé aux fins d'un engagement entre conjoints, que celui-ci soit pris dans le cadre d'une cérémonie laïque, civile ou religieuse.

10. Il est à noter qu'au fil des ans, l'Institut professionnel a fait des efforts considérables, dans le cadre des négociations qui ont eu lieu avec l'employeur et au moyen de la procédure de règlement des griefs, pour chercher à obtenir des changements qui auraient éliminé toute discrimination à l'endroit des gais et des lesbiennes. Le libellé proposé dans le cadre des rondes de négociation en cours comprend une disposition relative aux congés de mariage selon laquelle un congé serait accordé aux fins de la déclaration d'une union conjugale au cours d'une cérémonie publique, qu'il s'agisse d'une cérémonie civile, laïque ou religieuse. Le libellé qui est proposé est fondé sur ce qu'il est maintenant nécessaire d'adopter une approche neutre à l'égard de la célébration d'une union conjugale étant donné que la disposition

existante relative aux congés de mariage est discriminatoire (en ce sens que les couples gais et lesbiennes ne peuvent pas contracter un mariage civil et qu'ils ne peuvent donc pas se prévaloir du droit au congé prévu par le contrat).

Ce projet de modification fait partie de l'ensemble de dispositions que l'IPFPC a présenté au Conseil du Trésor le 22 avril 1997, lequel découle du paragraphe 6 du protocole d'entente des 19 et 20 mars dans lequel les parties [traduction] «conviennent de se consulter au sujet de modifications techniques destinées à refléter la Loi sur la réforme de la fonction publique de 1993 et sur toute autre question technique dont elles auront mutuellement convenu».

Les questions liées à l'octroi aux conjoints du même sexe des avantages prévus par la convention collective sont en tête de liste parmi les questions additionnelles sur lesquelles nous cherchons à obtenir une entente. Nous soutenons que la modification de la clause relative au congé de mariage n'est qu'une question de temps.

11. L'employeur a eu la possibilité d'accorder un congé à M. Boutilier, qui avait demandé ce congé en vertu de la clause 20.13 pour des motifs analogues. L'employeur aurait pu accorder ce congé discrétionnaire. M. Boutilier aurait trouvé la chose acceptable. Dans sa réponse du 4 août 1994, M. Verhoef a dit qu'il n'était pas possible d'invoquer une clause générale lorsque l'employé n'est pas admissible à un congé en vertu d'une clause particulière. Nous soutenons que c'est exactement le but de la clause 20.13, soit d'accorder un congé à des fins autres que celles indiquées dans la convention collective. Cette clause permet à l'employeur de faire preuve de considération. Le libellé de la clause 20.13 est très clair. Si l'employeur maintient que la sous-clause 20.09b)(iv) vise à permettre d'accorder un congé dans le cas d'un mariage entre hétérosexuels, le mariage de M. Boutilier est nécessairement visé par la clause 20.13 à des fins autres que celles indiquées dans la convention collective. Ces buts sont distincts.

En conclusion, nous soutenons que la définition de «mariage» proposée par l'employeur a pour effet de nier l'octroi d'un avantage social aux employés homosexuels, et ce, en violation de la LCDP. Notre demande est semblable à celle qui a été faite dans l'affaire Yarrow, soit d'interpréter la définition du mot «conjoint» de façon que celui-ci s'applique aux couples composés de personnes du même sexe. Nous demandons que la définition de «mariage» s'applique de façon à éliminer l'effet discriminatoire qu'elle a à l'endroit des gais et des lesbiennes. La demande est bien simple: il n'est pas nécessaire de supprimer quoi que ce soit.

Nous ne doutons pas que les employés pourront se prévaloir de ce congé d'ici un an. Comme d'habitude, nous croyons que le tribunal sera le chef-de file lorsqu'il s'agira d'appliquer toutes les dispositions de la convention collective d'une façon non discriminatoire. Le mariage est un but important pour de nombreux gais et pour de nombreuses lesbiennes qui ne veulent qu'une chose : l'acceptation publique de ce qu'ils sont. Cela fait partie de la lutte pour l'égalité. Votre décision pourrait contribuer à éliminer la discrimination à l'endroit des gais et des lesbiennes.

Pour l'employeur :

Au début de ses plaidoiries, M^c Newman a déclaré que l'employeur reconnaissait que le fonctionnaire s'estimant lésé lui avait donné un préavis de cinq jours conformément à la sous-clause 20.09b)(iv) de la convention collective. L'affaire devait donc être examinée au fond.

Le présent grief soulève la question de savoir si M. Boutilier a droit à un congé de mariage ou à un congé spécial afin de pouvoir participer à une cérémonie et de prendre un congé après la cérémonie. Dans sa demande de congé (annexe A - Exposé conjoint des faits), le fonctionnaire s'estimant lésé a subsidiairement demandé un congé annuel. Étant donné que l'employeur a accordé un congé annuel, le grief devrait être rejeté pour ce seul motif.

Quant à la question du congé de mariage, on a fait grand cas de décisions récentes dans lesquelles les relations entre personnes du même sexe avaient été assimilées aux relations entre conjoints de droit commun (voir les affaires Lorenzen, dossiers de la Commission 166-2-3963 et 166-2-2400 et Yarrow, dossier de la Commission 166-2-25034). On ne devrait pas confondre les questions qui ont été examinées dans ces affaires et l'octroi du congé de mariage à des partenaires du même sexe. Les décisions Lorenzen et Yarrow visent simplement à accorder aux partenaires du même sexe des avantages qui ont déjà été accordés aux conjoints de droit commun.

La situation relative au mariage est différente. Les parties ont convenu dans la convention collective (pièce G-1) qu'un avantage particulier devrait être disponible au moment du mariage. Dans notre société, ce n'est pas tout le monde qui se marie. Le

droit impose à ce sujet des restrictions qui peuvent porter sur l'âge, l'état civil, le degré de parenté et le sexe.

Le fonctionnaire s'estimant lésé cherche à redéfinir le mot «mariage» de façon à conférer des droits plus étendus aux partenaires du même sexe qui ne peuvent pas contracter un mariage légitime. En fait, le fonctionnaire s'estimant lésé demande que les unions entre personnes du même sexe soient reconnues, au Canada, comme étant des mariages.

Pour faire droit au grief, il faudrait violer le sens ordinaire du mot «mariage». Le mot «mariage» tel qu'il est utilisé dans la convention collective se rapporte de toute évidence au mariage reconnu par la loi. Lorsque le droit reconnaît les unions entre personnes du même sexe comme étant des mariages, les avantages prévus par la convention collective relativement au mariage sont accordés.

L'employeur n'essaie pas d'amoindrir le caractère sérieux ou important de la cérémonie d'engagement à laquelle le fonctionnaire s'estimant lésé a participé. Il remet simplement en question le droit de l'arbitre de lui ordonner d'accorder un congé payé aux fins d'une cérémonie d'engagement.

Dans l'affaire Hewens (dossier de la Commission 166-2-22732), cette question même a été tranchée et il ne s'est rien passé depuis lors qui permette de rendre une décision différente. Il est intéressant de noter que les clauses de «non-discrimination», dans l'affaire Hewens et dans la convention cadre de l'IPFPC, parlent expressément de l'orientation sexuelle alors que l'article 31 de la pièce G-1 n'en parle pas.

Dans l'affaire Layland v. Ontario (Minister of Consumer and Commercial Relations), 104 D.L.R. (4th) 214, la Cour divisionnaire de l'Ontario a conclu que le refus de délivrer un permis de mariage à des personnes du même sexe ne constitue pas de la discrimination au sens de l'article 15 de la Charte, et ce, même si elle a conclu que l'orientation sexuelle était un motif analogue de discrimination en vertu dudit article 15.

Fondamentalement, le droit assimile les partenaires du même sexe aux conjoints de droit commun qui n'ont pas droit eux non plus au congé de mariage. Les

homosexuels de sexes opposés peuvent se marier et obtenir un congé de mariage. En fin de compte, pour obtenir un congé de mariage, il faut qu'il y ait un mariage.

Dans l'affaire Egan et al v. Canada (1995), 124 D.L.R. 609, la Cour suprême du Canada a statué que le refus d'accorder certains avantages financiers compte tenu de l'orientation sexuelle n'était pas contraire à la Charte. Cela étant, la demande de congé de mariage que le fonctionnaire s'estimant lésé a présentée doit être rejetée.

L'autre question qui se pose en l'espèce porte sur la disponibilité d'un congé spécial payé une fois qu'il a été jugé qu'il n'était pas approprié d'accorder un congé de mariage dans ce cas-ci. La clause 20.13 de la convention collective est tout à fait discrétionnaire.

Quoi qu'il en soit, le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé un congé spécial en vue de se marier. Étant donné que M. Boutilier n'a pas droit au congé de mariage, il ne peut pas obtenir ce même avantage indirectement en vertu d'une clause relative aux congés spéciaux. Les décisions qui ont été rendues dans les affaires Nandy (dossier de la Commission 166-2-15442), Black (dossiers de la Commission 166-2-17248 et 17249) et Kwamsoos (dossiers de la Commission 166-2-13612 et 13613) étayent ce point de vue.

Le grief que M. Boutilier a présenté n'est donc aucunement fondé et il doit nécessairement être rejeté. La présente affaire devrait être tranchée au moyen du processus de négociation collective.

Motifs de la décision

En l'espèce, le fonctionnaire s'estimant lésé s'est vu refuser un congé de mariage et un congé spécial à la suite d'une cérémonie d'engagement mettant en cause un partenaire du même sexe. Dans la jurisprudence récente, les discussions se rapportant à l'orientation sexuelle ressemblent à une polémique plutôt qu'à autre chose.

Dans l'affaire Egan (ci-dessus), les opinions que les juges de la Cour suprême du Canada ont exprimées sur ce point étaient partagées. Quatre des neuf juges ont

conclu que la définition de «conjoint» figurant dans la Loi sur la sécurité de la vieillesse, qui accordait des avantages uniquement aux couples hétérosexuels, ne violait pas l'article 15 de la Charte. Quatre autres juges ont statué que la Loi sur la sécurité de la vieillesse violait de fait la Charte et que ses dispositions à cet égard n'étaient pas sauvegardées par l'article premier de la Charte en tant que restriction raisonnable imposée par une règle de droit dans le cadre d'une société juste et démocratique. Dans cette affaire-là, Monsieur le juge Sopinka a fait pencher la balance en faveur de l'État. Il a conclu que la définition de «conjoint» figurant dans la Loi sur la sécurité de la vieillesse violait l'article 15 de la Charte, mais qu'elle était sauvegardée par l'article premier pour le motif qu'un gouvernement disposant de ressources restreintes en vue de répondre aux exigences sociales doit se voir conférer une certaine latitude lorsqu'il s'agit de décider de la façon dont les deniers publics seront dépensés.

Le fait que la majorité des juges, dans l'affaire Egan, a conclu que l'orientation sexuelle constitue un motif analogue pour l'application de l'article 15 de la Charte est important. C'est à la suite et à cause de ce jugement que la Loi canadienne sur les droits de la personne a été modifiée, en 1996, de façon à inclure l'orientation sexuelle comme motif de discrimination illicite.

La Cour suprême du Canada a dit à maintes reprises que la législation en matière de droits de la personne est importante. Ses édits doivent régir la conduite de nos vies et servir de fond par rapport auquel les lois, les règlements et certains contrats doivent être interprétés. Dans une affaire de ce genre, il ne suffit pas de trancher les questions qui se posent simplement en se fondant sur l'hypothèse que les parties à la convention collective n'ont de toute évidence jamais eu l'intention d'appliquer le congé de mariage aux unions entre homosexuels. La décision que rend tout arbitre en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique doit correspondre aux valeurs sociétales contenues dans la Charte et dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Le fait que les parties n'ont probablement pas discuté de la question pendant les négociations importe donc peu.

J'ai été frappé par le degré d'engagement qui existe entre le fonctionnaire s'estimant lésé et son partenaire. M. Boutilier a fait tout son possible, depuis une cérémonie d'engagement à laquelle assistaient la famille, des amis et des collègues,

jusqu'à la préparation de testaments et de diverses procurations, pour prouver que le degré d'engagement dans cette union était aussi élevé que celui qu'on constate dans la plupart des mariages entre hétérosexuels. Dans une affaire comme celle-ci, il est peu utile de soutenir que les homosexuels peuvent bénéficier du congé de mariage en épousant une personne du sexe opposé, puisque les gais préfèrent de toute évidence choisir des partenaires du même sexe.

Je crois qu'il est erroné d'assimiler l'union entre le fonctionnaire s'estimant lésé et son partenaire à une relation entre conjoints de droit commun hétérosexuels. Cela mène invariablement à l'argument voulant que, puisque les conjoints de droit commun ne peuvent pas se prévaloir du congé de mariage, les partenaires du même sexe ne devraient pas non plus en bénéficier. Il serait préférable de comparer les conjoints de droit commun et les partenaires du même sexe qui vivent ensemble sans avoir participé à une cérémonie d'engagement et sans avoir pris les autres mesures juridiques que M. Boutilier a prises dans ce cas-ci. Dans les deux cas, on a choisi de ne pas donner un caractère officiel à la relation qui existe entre les partenaires.

Dans l'affaire Layland (ci-dessus), il a été dit qu'en Ontario, un permis de mariage ne peut pas être délivré à des personnes du même sexe. Les tribunaux de la Nouvelle-Écosse tireraient probablement la même conclusion. En l'espèce, on ne me demande pas de faire en sorte qu'un permis de mariage soit délivré ou d'annuler les dispositions législatives qui ne permettent pas pareille possibilité. On me demande simplement d'interpréter les mots d'une convention collective d'une façon compatible avec les principes fondamentaux que le législateur a établis en matière de droits de la personne.

Il est intéressant de noter que dans l'affaire Layland, tout en concluant que la restriction imposée par la common law, voulant que le mariage soit contracté entre des personnes de sexe opposé, ne violait pas l'article 15 de la Charte, la majorité des juges ont en fait laissé de nombreuses questions en suspens lorsqu'ils ont conclu leur décision en disant ceci : [traduction] «La question de savoir si les parties à des unions entre homosexuels doivent bénéficier des mêmes avantages que les parties à un mariage, sans qu'il y ait discrimination à cause de la nature de leur union, est une question tout à fait différente» (ci-dessus, à la page 223).

Je reconnais que le mariage a toujours été restreint aux unions entre hommes et femmes. Ce principe est consacré depuis longtemps dans la jurisprudence. Toutefois, le droit n'est jamais statique. Il évolue avec le temps de façon à correspondre aux valeurs de la société qu'il régit. «Le droit ne peut jamais délivrer une injonction liant tout le monde et prévoyant ce qui est préférable pour chacun; il ne peut pas prescrire avec une exactitude parfaite ce qui est bon et juste, à un moment donné, pour chaque membre de la collectivité. Compte tenu des divergences de personnalités, de la diversité des activités humaines et de l'incertitude inévitable qui est présente dans toute expérience humaine, il est impossible qu'une loi quelle qu'elle soit énonce des règles absolues qui sont valables à tous les égards et en tout temps.» (Platon, Politique).

Le fait d'accorder l'avantage lié au congé de mariage aux gais et aux lesbiennes conformément à une convention collective n'enlève rien à l'institution du mariage entre hétérosexuels. L'octroi de pareil congé «pour obligations familiales» dans des cas comme celui-ci reconnaît plutôt simplement le fait que la collectivité homosexuelle possède le droit d'établir une famille conformément à son orientation sexuelle.

J'ai décidé qu'il devrait être fait droit au grief que M. Boutilier a présenté. Ce faisant, je n'ai pas à violer la convention collective, à en annuler certaines parties ou à y incorporer des dispositions manquantes; je n'ai qu'à interpréter son libellé d'une façon compatible avec les principes énoncés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. D'autre part, rejeter le grief équivaldrait à nier à M. Boutilier la protection égale de la convention collective qui doit lui être fournie en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La demande de congé de mariage que le fonctionnaire s'estimant lésé a présentée précède les modifications susmentionnées qui ont été apportées en 1996 à la Loi canadienne sur les droits de la personne, mais dans l'affaire Nielsen v. Canada (Human Rights Commission), 95 CLLC 230-021 à 145, 214/5, la Cour fédérale avait déjà décidé que le 6 août 1992, l'orientation sexuelle devait être incorporée dans l'article 3 de la Loi canadienne sur les droits de la personne en tant que motif de discrimination illicite. Les principes énoncés dans la Loi canadienne sur les droits de la

personne s'appliquent donc clairement en l'espèce. L'application de ces principes en l'espèce exige que je fasse plus que de leur payer un hommage respectueux.

La décision que je rends en l'espèce ne veut pas pour autant dire que le fonctionnaire s'estimant lésé a contracté un mariage légitime en vertu des lois de la Nouvelle-Écosse. En effet, je ne suis pas autorisé à rendre pareille décision. La présente décision reconnaît simplement que les mesures prises par le fonctionnaire s'estimant lésé en l'espèce étaient suffisantes pour entraîner l'application de la sous-clause 20.09b)(iv) de la convention collective et que le «mariage», pour l'application de l'article 20.09, comprend l'union qui a eu lieu en l'espèce. L'article 20.09 s'applique généralement aux congés pour obligations familiales. Compte tenu des décisions qui ont été rendues dans les affaires Lorenzen et Yarrow, la définition de la «famille» doit nécessairement inclure certaines relations homosexuelles.

Je ne retiens pas l'argument de l'employeur selon lequel l'octroi d'un congé annuel à M. Boutilier empêchait ce dernier de donner suite à son grief. Le fonctionnaire s'estimant lésé a accepté le congé annuel sous réserve et uniquement parce qu'il ne voulait pas, avec raison, s'absenter du travail sans autorisation adéquate et sans pièces justificatives. La demande de congé que le fonctionnaire s'estimant lésé a présentée le montre fort clairement (exposé conjoint des faits, annexe A). Ce document a également pour effet de notifier l'employeur que tout refus d'accorder un congé de mariage ou un congé spécial sera probablement contesté.

Étant donné les remarques qui précèdent, je n'ai pas à examiner la question du congé spécial. Néanmoins, j'aimerais dire, que compte tenu du libellé des dispositions relatives aux congés spéciaux, j'aurais conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas droit au congé spécial. La décision que l'employeur a prise dans ce cas-ci, soit de refuser un congé spécial, relevait du pouvoir discrétionnaire que lui conférait la convention collective.

Pour les motifs susmentionnés, il est fait droit au grief.

**Le président,
Yvon Tarte**

OTTAWA, le 4 juin 1997.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau