

Date : 20000821

Dossier : 166-2-29525

Référence : 2000 CRTFP 74



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

BRIAN MURPHY

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Pêches et Océans)**

employeur

Devant : [Evelyne Henry, présidente suppléante](#)

*Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé :*

[J.P. Duclos, Association canadienne des professionnels de
l'exploitation radio](#)

Pour l'employeur :

[Richard Fader, avocat](#)

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
le 8 juin 2000.

DÉCISION

[1] Au début de l'audience, les parties m'ont avisée que le grief de Brian Murphy (dossier de la Commission 166-2-29515) serait entendu comme cause type et les autres renvois à l'arbitrage portant sur la même question (dossiers de la Commission 166-2-29512 à 29524, 29526 et 29661) seraient mis en suspens.

[2] Le grief de Brian Murphy découle de l'interprétation de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio (convention RO, code 409/2000), qui a été admise en preuve sous la cote P1.

[3] Les parties ont déposé un exposé conjoint des faits (pièce P2), que nous reproduisons ci-dessous :

[Traduction]

Les parties conviennent de donner suite au renvoi à l'arbitrage du grief déposé par Brian Murphy, dossier de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (ci-après appelée « la Commission ») 166-2-29525. Les parties conviennent de mettre en suspens les autres renvois à l'arbitrage en attendant l'issue du présent renvoi à l'arbitrage, c'est-à-dire ceux mentionnés dans l'Avis d'audience du 29 mai 2000 : 166-2-29512 à 166-2-19524, 166-2-19526 et 166-2-29661.

Les parties conviennent que la disposition pertinente de la convention collective du groupe Radiotélégraphie, le paragraphe 16.02, est non ambigu et qu'il n'est pas justifié dans les circonstances de produire une preuve extrinsèque. En fait, les parties conviennent de procéder par voie d'argumentation et ne citeront pas de témoins.

LES PARTIES CONVIENNENT PAR LES PRÉSENTES DE CE QUI SUIVRAIT pour les besoins du présent renvoi à l'arbitrage :

Les faits exposés dans le présent énoncé sont admis comme faits prouvés, comme s'ils avaient été établis en preuve, sous réserve de la contestation, par les parties, du poids à leur accorder, lequel pourra être déterminé par l'arbitre.

- 1. Le fonctionnaire s'estimant lésé, M. Brian Murphy (ci-après appelé « le fonctionnaire »), a été membre des Forces armées canadiennes de 1973 à 1981.*

2. *Le fonctionnaire a reçu une libération honorable des Forces armées et on lui a remboursé ses cotisations de retraite.*
3. *Le fonctionnaire a exercé le choix valide de verser des cotisations au titre de son service militaire en vertu de la Loi sur la pension de la fonction publique.*
4. *Le fonctionnaire n'a reçu aucune indemnité de départ lorsqu'il a quitté les Forces armées canadiennes.*
5. *Le fonctionnaire a eu une interruption de service de douze mois entre son départ des Forces armées canadiennes et sa nomination à la fonction publique, puisqu'il a été nommé à la fonction publique le 3 mai 1982.*
6. *Le fonctionnaire, à l'époque pertinente, était membre de l'unité de négociation Radiotélégraphie (groupe RO) et il était membre de ladite unité assujettie à la convention collective du groupe RO (409/2000) signée le 5^e jour de mai 1999 par le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio.*

Les documents suivants sont produits en preuve, sous réserve de la contestation, par les parties, du poids à leur accorder, lequel pourra être déterminé par l'arbitre.

1. *Note de service datée du 26 août 1999 adressée à J.P. Duclos par Janet Leduc, chef des Relations de travail (Ressources humaines) à Pêches et Océans.*
2. *Les deux conventions collectives précédentes du groupe RO : 1. 409/87 (expiration : le 31 octobre 1988) et 2. 409/90 (expiration : le 30 avril 1992).*
3. *Le Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique, soit l'appendice A de la Politique sur les conditions d'emploi.*
4. *La convention collective du groupe EN (210/91), qui était en litige dans l'affaire Lachance c. le Conseil du Trésor (Défense nationale) (166-2-26603/26604).*
5. *Une prime attribuée au fonctionnaire pour ses longs états de service.*

[4] Pour en faciliter la consultation, la note de service datée du 26 août 1999 adressée par Janet Leduc au vice-président de l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio (Association), M. Duclos, a été admise en preuve sous la cote P3. La photocopie de la prime pour les 25 années de service a été admise sous la cote P4. Des extraits de la convention collective du groupe Génie et arpentage (EN) ont été admis sous la cote P5. Le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique* a été admis en preuve sous la cote P6. Le grief de Brian Murphy est devenu la pièce P7 et la réponse de l'employeur au grief, la pièce P8.

[5] L'employeur a produit en preuve sous la cote E1 la convention collective du groupe RO (code 409/90) expirant le 30 avril 1992 et sous la cote E2 celle expirant le 31 octobre 1988 (code 409/87).

Argumentation du fonctionnaire s'estimant lésé

[6] Le fonctionnaire s'estimant lésé soutient que la source fondamentale de compétence pour un arbitre se trouve dans le « corps de la convention collective ». L'arbitre doit interpréter des mots, des expressions et des groupes d'articles faisant partie de la convention collective. L'une des règles d'interprétation des lois et des conventions veut que l'on donne effet à chaque mot et à chaque expression figurant dans la convention collective.

[7] Les questions en litige entre les parties se trouvent dans les deux premières phrases de la sous-clause 16.02g) de la convention collective du groupe RO (code 409/2000), dont voici le libellé :

g) Pour les besoins du paragraphe 16.02 seulement, tout le service accompli dans la fonction publique, qu'il soit continu ou non, est compté aux fins des crédits de congé annuel sauf dans le cas d'une personne qui, au moment de quitter la fonction publique, reçoit ou a reçu l'indemnité de départ. [...]

[8] Des termes distincts doivent être définis : « tout le service » accompli « dans la fonction publique », qu'il soit « continu ou non ». Ces termes ne sont pas définis directement dans la convention collective. Ce que l'on définit, c'est l'« emploi continu » à la sous-clause 2.01d), dont voici le libellé :

« *emploi continu* » s'entend dans le même sens que lui prête le Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique.

[9] La clause 2.02 prévoit un recours pour la définition des termes. On y lit ce qui suit :

2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées :

a) *si elles sont définies dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, ont le même sens que celui qui leur est donné dans cette Loi,*

et

b) *si elles sont définies dans la Loi d'interprétation et non pas dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la Loi d'interprétation.*

[10] Il n'y a pas de définition de « service » dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi), ni de « service continu ». L'étape suivante est d'examiner la *Loi d'interprétation*. L'examen de cette loi ne révèle aucune définition de « service », ni de « service continu ».

[11] Dans la pièce P3, qui est une réponse que l'employeur a donnée à une demande de renseignements de l'Association, on trouve une interprétation de « service continu », mais celle-ci relève davantage d'une politique du Conseil du Trésor. On ne trouve aucune définition dans un texte de loi. Les politiques peuvent être modifiées en tout temps et ne font pas partie de la convention collective; par conséquent, elles ne peuvent faire pencher la balance dans la présente affaire.

[12] Si l'on se réfère au *Règlement sur les conditions d'emploi* (pièce P6), à l'article 3 intitulé « *Emploi continu* », on peut trouver une définition d'« *emploi continu* ». Aux fins du *Règlement*, les périodes suivantes comptent comme « *emploi continu* » :

A) *Dans le cas d'une personne nommée pour une période indéterminée dans un organisme visé à la partie I (service de la partie I) :*

i) *la période de service effectué immédiatement avant dans un organisme visé à la partie I ou dans la fonction publique à titre d'employé*

nommé pour une période indéterminée ou pour une période déterminée d'au moins trois mois;

- ii) *une combinaison de périodes de service effectué dans un organisme visé à la partie I et dans la fonction publique à titre d'employé nommé pour une période indéterminée ou pour une période déterminée d'au moins trois mois;*
- iii) *la période de service effectué immédiatement avant dans les Forces canadiennes ou dans la Gendarmerie royale du Canada, à condition que la personne ait été libérée avec certificat de bonne conduite et qu'elle se soit prévalué ou se prévale d'une option de rachat en vertu de la Loi sur la pension de la fonction publique (la date du début de la période correspondra à la date où l'option est remplie)*

à condition que des interruptions de plus de trois mois ne séparent pas ces périodes de service;

[...]

[13] Il n'est pas contesté que M. Murphy a exercé le choix valide de cotiser au titre de son service dans les Forces canadiennes en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.

[14] En ce qui a trait aux termes « à condition que des interruptions de plus de trois mois ne séparent pas ces périodes de service », l'expression « qu'il soit continu ou non » à la sous-clause 16.02g) de la convention collective du groupe RO supplante ce déterminant. Le « service continu » n'est pas défini dans la convention collective, ni dans la « Loi », ni dans la *Loi d'interprétation*; il faut donc se tourner vers le sens courant du terme. On peut dégager le sens courant ou ordinaire des mots par analyse grammaticale ou lexicographique. Le fonctionnaire s'estimant lésé s'est référé au *Canadian Oxford Dictionary*, édition à onglets de 1998, pour la définition de « service », plus précisément à l'article 5 :

[Traduction]

*5 a la qualité ou le statut de serviteur/fonctionnaire.
b emploi ou poste de fonctionnaire.*

Le fonctionnaire soutient que la définition ci-dessus indique que « service » et « emploi » sont synonymes.

[15] Le fonctionnaire s'est en outre reporté à la sixième édition (édition centenaire) de 1990 du *Black's Law Dictionary* pour une définition de « service ». Enfin, il a cité les définitions de « *continuous* » (continu) et de « *continuous service* » (service continu) que donne le *Canadian Law Dictionary* de Dukelow et Nuse publié par Carswell, édition de 1991 :

[Traduction]

CONTINU. *adj.* 1. Non interrompu. 2. Par rapport à l'adhésion à un régime de retraite ou à l'emploi, signifie sans tenir compte des périodes d'interruption temporaire de l'adhésion ou de l'emploi. Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension, L.R.C. (1985) (2^e suppl.), ch. 32, art. 2.

SERVICE CONTINU. Service non interrompu d'une personne à titre d'employé.

[16] Le fonctionnaire soutient que « service » et « emploi » sont synonymes, qu'ils s'imbriquent et qu'ils veulent dire la même chose. Ce raisonnement est renforcé par la décision rendue dans *Re: Air Canada and Canadian Airline Employee's Association*, 13 L.A.C. (2d) 225, dont le fonctionnaire a cité les pages 227, 228 et 229. Il y a des similitudes entre cette affaire et celle qui nous occupe. L'employeur a voulu établir une distinction entre les deux termes : « emploi continu » et « service continu » et il s'est appuyé sur une politique pour les distinguer.

[17] Le fonctionnaire s'est reporté à une deuxième décision : *Re: Regina General Hospital, on behalf of Hospital Laundry Services of Regina and Retail, Wholesale and Department Store Union, Local 568*, 21 L.A.C. (4th) 249. Dans cette décision, à la page 252, le libellé de l'article sur les congés annuels est semblable à celui qu'on trouve à la clause 16.02 de la convention collective du groupe RO. La conclusion dans cette affaire suit celle à laquelle on est arrivé dans *Air Canada (supra)* et que cite l'arbitre. Le fonctionnaire a cité le dernier paragraphe de la page 253, où l'arbitre conclut que le terme « service continu » signifie simplement « emploi continu ». Le fonctionnaire a en outre cité les pages 254 et 256 de cette décision.

[18] Le fonctionnaire s'est ensuite reporté à la clause 15.05 de la convention collective du groupe RO, qui dit ce qui suit :

15.05 *L'employé qui, le jour de la signature de la présente convention, a droit à un congé d'ancienneté, c'est-à-dire*

cinq (5) semaines de congé payé après vingt (20) années complètes d'emploi continu, conserve son droit au congé d'ancienneté sous réserve des conditions d'attribution de ce congé en vigueur le jour de la signature de la présente convention.

[19] Le fonctionnaire s'estimant lésé soutient que si M. Murphy avait dix années de service dans les Forces canadiennes et dix autres années à la Garde côtière, il aurait droit à un congé d'ancienneté après dix ans. Toutefois, selon l'interprétation que donne l'employeur à la sous-clause 16.02g), son service militaire ne compterait pas au titre de la clause 16.02. Il s'agirait là d'un résultat absurde.

[20] L'application de la clause 16.03, qui parle d'« emploi continu », donnerait lieu à une autre absurdité. L'employé ayant servi dans les Forces armées juste avant son emploi aurait droit à une avance de crédits en raison de son service militaire, mais cela ne compterait pas aux fins de l'acquisition de ces crédits en vertu de la clause 16.02.

[21] Le fonctionnaire s'estimant lésé s'est ensuite reporté à une décision rendue dans l'affaire *Re Government of Province of Alberta and Alberta Union of Provincial Employees* (Gaudette) 40 L.A.C. (4th) 30, et plus particulièrement aux pages 34, 35 et 36, où un arbitre avait à interpréter le sens de « service continu ». Cette affaire confirme que « service continu » signifie « emploi continu ». Dans la convention collective du groupe RO où « emploi continu » a le même sens que dans le *Règlement sur les conditions d'emploi*, il y a une relation directe entre les deux termes et la convention reconnaît le service antérieur dans les Forces armées et la GRC, ainsi que celui des employés occasionnels et des employés nommés pour une période déterminée.

[22] L'article sur l'emploi continu dans le *Règlement sur les conditions d'emploi* est parsemé d'allusions au « service antérieur ». Les mots « service » et « emploi » sont employés comme synonymes. Si le terme « période de service » est différent du terme « période d'emploi » aux fins du *Règlement sur les conditions d'emploi* et de la convention collective du groupe RO, pourquoi le service dans les Forces canadiennes est-il reconnu et traité de la même façon que le service dans les « périodes de service effectué dans un organisme visé à la partie I »? Il est intéressant de noter qu'on y lit « période de service » et non « période d'emploi » effectuée dans un organisme visé à la partie I. Autre fait intéressant, le terme « fonctionnaire » dans la Loi exclut « les employés occasionnels », mais dans le *Règlement sur les conditions d'emploi* la période

de service effectuée immédiatement avant à titre d'employé occasionnel compte comme emploi continu. Le Conseil du Trésor applique le *Règlement sur les conditions d'emploi* et y apporte des modifications. Le *Règlement sur les conditions d'emploi* reconnaît le service militaire comme faisant partie de l'emploi continu et, à l'article 11, il y a une disposition particulière portant sur le service militaire antérieur, dont voici le libellé :

[¶8861] [Service militaire antérieur]

11. Lorsque l'emploi précédent d'un employé dans les Forces canadiennes ou dans la Gendarmerie royale du Canada est pris en considération dans le calcul de la durée d'emploi continu conformément aux articles 3 à 5 du présent règlement, la majoration de la période d'emploi continu aux fins du calcul des congés annuels est effectuée à partir de la date à laquelle l'employé a exercé un choix valide.

[23] Il y a en outre l'article 15 qui porte sur les crédits de congé de maladie accumulés dans la fonction publique. L'article dit ce qui suit :

[¶8865] [Crédits de congé de maladie accumulés dans la fonction publique]

15. Lorsqu'une personne qui cesse d'être à l'emploi de la fonction publique acquiert le statut d'employé sous réserve des dispositions du présent règlement et que son emploi dans la fonction publique et son emploi sous réserve des dispositions du présent règlement constituent une période d'emploi continu, elle est réputée, au moment de la nomination, avoir accumulé les crédits de congé de maladie inutilisés pendant son emploi dans la fonction publique.

[24] Lorsqu'il s'agit de déterminer ce à quoi un fonctionnaire a droit, le *Règlement sur les conditions d'emploi* reconnaît le service dans les Forces canadiennes pour déterminer les crédits de congé annuel ou de congé de maladie. Comme le « service continu » et l'« emploi continu » sont synonymes, il s'ensuit que la clause 16.02 de la convention collective du groupe RO inclut le service dans les Forces canadiennes pour calculer l'acquisition des crédits de congé.

[25] Pour ce qui est de l'interprétation du terme « fonction publique », le fonctionnaire fait remarquer qu'à la sous-clause 16.02g) de la convention collective du groupe RO, on ne trouve pas la mention « au sens où l'entend la Loi ». Si telle avait été leur intention, les parties auraient utilisé ces mots, comme elles l'ont fait à la

clause 19.04 et à la sous-clause 19.09f) de la convention collective du groupe RO. Les parties ne l'ont pas fait à la sous-clause 16.02g) étant donné que, mis en contexte, les deux termes « emploi continu » et « service continu » se seraient contredits. Or, le fonctionnaire s'estimant lésé soutient que les deux termes ne sont pas en contradiction.

[26] Le fonctionnaire se tourne vers la jurisprudence de la C.R.T.F.P. et signale que l'employeur a toujours appliqué de la même manière la décision rendue dans l'affaire *Eric A. Bolling et autres* (dossiers de la Commission 166-2-2410 à 2412).

[27] Le cahier de jurisprudence du fonctionnaire contient les décisions suivantes :

- *Bolling et autres c. la Commission des relations de travail dans la fonction publique*, [1978] 1 C.F. 85 (C.A.F.)
- *Gingras v. The Queen in right of Canada* (1990), 69 D.L.R. (4th) 55 (C.F. 1^{re} inst.)
- *Gingras v. The Queen in right of Canada* (1994), 113 D.L.R. (4th) 295 (C.A.F.)
- *McCormick* (dossier de la Commission 166-2-14340)
- *Dansereau* (dossier de la Commission 166-2-17887)
- *Deniger et Miller* (dossiers de la Commission 166-2-21583 et 21584)
- *Hough* (dossier de la Commission 166-2-25177)
- *Lachance et Palmer* (dossiers de la Commission 166-2-26603 et 26604)

[28] Dans l'affaire *Gingras (supra)*, la Cour a conclu que la Loi et la *L.E.F.P.* ne peuvent s'appliquer aux Forces armées canadiennes. Le fonctionnaire souscrit à ce principe, mais fait remarquer qu'en l'occurrence il ne cherche pas à faire appliquer la Loi aux Forces canadiennes. Ce qu'il demande, c'est que l'arbitre conclue que le service dans les Forces canadiennes compte comme service de la même façon que dans le *Règlement sur les conditions d'emploi* pour l'acquisition des crédits de congé annuel.

[29] Dans *McCormick (supra)*, *Dansereau (supra)*, *Deniger et Miller (supra)* et *Hough (supra)*, la notion d'emploi continu n'a pas été débattue ou ne faisait pas partie de la convention collective applicable. Aucune des affaires figurant dans le cahier de

jurisprudence n'a abordé la définition d'emploi continu, à l'exception de l'affaire *Lachance (supra)*. Le fonctionnaire s'est appuyé sur l'affaire *Lachance (supra)*, notamment sur le paragraphe 39, où l'arbitre cite l'ouvrage *Collective Agreement Arbitration in Canada*, troisième édition, dans lequel MM. Palmer et Palmer citent le passage suivant de la décision rendue dans Massey-Harris :

[...] Nous devons déterminer le sens précis d'une clause pour donner effet à l'intention des signataires de l'entente. Si, à première vue, la clause est logique et non ambiguë, nous devons l'appliquer dans son sens le plus apparent, même si le résultat est particulièrement désagréable pour l'une ou l'autre partie. Dans de telles circonstances, nous aurions tort de présumer qu'un effet autre que celui auquel donne lieu le libellé de la clause a été envisagé ou de vouloir ajouter des termes pour obtenir un résultat différent. (Massey-Harris, 4 L.A.C. 1579, à la page 1580 (Gale, 1953).

[30] Le fonctionnaire s'estimant lésé a en outre invoqué le paragraphe 41 et a cité le paragraphe 42 à propos de la distinction effectuée par l'arbitre entre cette affaire et les décisions antérieures :

[par. 42] Il semble que la définition de service contenue à l'article 2 de la convention collective qui a précédé celle que j'examine présentement n'a pas été portée à l'attention de M. Lowden dans l'affaire Deniger et Miller (supra). Par conséquent, il y a lieu d'établir une distinction entre la décision de M. Lowden et l'affaire dont je suis saisi.

[31] Le fonctionnaire soutient que les mêmes arguments s'appliquent aux affaires *Dansereau (supra)*, *Hough (supra)*, *Deninger et Miller (supra)*, *Bolling (supra)* et *McCormick (supra)*. L'employeur préfère une définition plutôt que l'autre. Le fonctionnaire est d'avis contraire et fait remarquer que si les parties avaient voulu retenir la définition de fonction publique au sens où l'entend la Loi, elles auraient utilisé le même libellé qu'à la clause 19.04 et à la sous-clause 19.09f) de la convention collective du groupe RO.

[32] Ici, comme dans l'affaire *Lachance (supra)*, les parties font face à la notion d'« emploi continu »; elles ne peuvent faire fi de son existence et on doit attribuer un sens à tous les termes de la convention.

[33] Le fonctionnaire s'est reporté à la pièce P5, soit des extraits de la convention collective du groupe EN, laquelle contient à la sous-clause 2.01 b) une définition

semblable à celle que l'on trouve dans la convention collective du groupe RO; la seule distinction est l'ajout des mots « le 15 juillet 1986 ». Comme dans l'affaire *Lachance (supra)* la clause 16.02 de la convention collective du groupe RO est semblable à leur clause 21.01, et leur clause 21.03 définit le « service » à peu près de la même façon que le fait la sous-clause 16.02g) de la convention collective du groupe RO.

[34] Le fonctionnaire conclut qu'il est un principe d'interprétation bien établi que tous les mots et toutes les dispositions doivent avoir un objet et une application. En l'absence d'un lien formel entre les termes « emploi » et « service », l'arbitre doit se tourner vers la jurisprudence d'arbitrage et la décision rendue dans *Lachance (supra)* présente un argument de poids. Je ne puis soustraire ou isoler des mots afin de leur attribuer un sens différent. Il faut considérer l'article dans son ensemble. Si l'employeur avait voulu lui attribuer un sens différent, le terme « fonction publique » aurait pu être isolé.

[35] Le fonctionnaire s'estimant lésé incite l'arbitre à appliquer le raisonnement invoqué dans *Lachance (supra)* afin d'accueillir le grief et de maintenir une norme uniforme dans la fonction publique.

Argumentation de l'employeur

[36] L'employeur souligne l'importance de la présente affaire étant donné que le libellé utilisé dans la convention collective du groupe RO est semblable à celui que l'on utilise dans de nombreuses conventions collectives de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut) et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance).

[37] L'employeur signale que ce n'est pas la première fois que le service antérieur dans les Forces canadiennes est en litige dans le cadre de l'arbitrage de griefs. Comme on peut le constater dans la jurisprudence, les Forces canadiennes ne font pas partie de la fonction publique. Dans certaines conventions collectives, l'emploi antérieur dans les Forces canadiennes sert à l'acquisition des crédits de congé annuel mais chaque fois on fait appel à la notion d'« emploi continu ». C'est parce que le terme incluait jadis le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, ce qui avait pour effet d'établir un lien avec les Forces canadiennes. C'est cette définition qui crée le lien avec les Forces canadiennes. Ce lien n'est « un mystère pour personne ». Chacun

savait à la table de négociation que le seul lien avec les Forces canadiennes résidait dans la notion d'« emploi continu ». Les parties en étaient conscientes lorsqu'elles ont négocié la modification apportée à la clause 16.02 de la convention collective du groupe RO. Ce changement n'a pas été dicté par le Conseil du Trésor, il résultait d'une négociation, d'un compromis. Ce que l'on a gagné, c'est l'inclusion du service « discontinu » dans la fonction publique, même en cas d'interruption de plus de trois mois. Il s'agissait là d'un gain réel pour de nombreux employés. Toutefois, comme c'est le cas en matière de négociation, on y gagne et on y perd. La perte, c'est que les parties ont retiré le lien aux Forces canadiennes.

[38] L'employeur maintient que le sens clair de la jurisprudence, un changement clair dans la convention collective et une interprétation franche de la disposition elle-même ne peuvent mener qu'à la conclusion que le temps passé dans les Forces canadiennes ne peut compter pour l'acquisition des crédits de congé annuel et que le grief devrait être rejeté.

[39] L'employeur se réfère au texte de MM. Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 3^e édition, au sujet de l'interprétation des conventions collectives. Il se reporte notamment aux articles 4: 2100, 4: 2220, 4: 2300 à l'appui de son interprétation de la sous-clause 16.02g) de la convention collective du groupe RO. L'employeur renvoie en outre à la décision rendue dans *Re Newfoundland (Department of Works, Services and Transportation) and N.A.P.E.* (1994), 40 L.A.C. (4th) 372 pour illustrer la façon dont les principes cités par Brown et Beatty (*supra*) s'appliquent.

[40] L'employeur invoque la décision rendue par l'arbitre dans *Bolling (supra)*, à la page 2, affaire dans laquelle la clause 18.02 était en litige :

18.02 Aux fins de l'application du présent article, « service » désigne toutes les périodes d'emploi dans la Fonction publique, qu'elles soient continues ou discontinues, sauf lorsqu'une personne, bénéficie ou a bénéficié, à son départ de la Fonction publique, d'une indemnité de départ.

Le libellé est semblable à celui de l'affaire qui nous occupe. L'argument qu'on a fait valoir à l'époque était que l'emploi dans les Forces canadiennes constituait le même enjeu qu'au ministère de la Défense nationale. Il a été conclu que les Forces canadiennes ne faisaient pas partie de la fonction publique. L'employeur cite la décision rendue par l'arbitre, plus précisément le passage suivant de la page 14 :

En conséquence, en me fondant seulement sur l'interprétation de la Loi sur la Défense nationale ou en la confrontant avec la définition de l'expression « Fonction publique » qui figure dans divers textes législatifs, je dois en conclure que le service dans les Forces canadiennes ne peut à juste titre être considéré comme de l'emploi « au service ou relevant du » ministère de la Défense nationale. Or, étant donné la définition de « Fonction publique » que les parties ont jugé bon d'adopter aux clauses 2.02 et 18.02, il en découle nécessairement que le service dans les Forces canadiennes ne peut raisonnablement être considéré comme de l'emploi dans la fonction publique.

La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire qu'avaient présentée les fonctionnaires s'estimant lésés : *Bolling et autres c. la Commission des relations de travail dans la fonction publique (supra)*.

[41] L'affaire *Dansereau (supra)* coïncide en tous points avec la présente affaire. Dans cette affaire, la disposition en litige était une version identique à la sous-clause 19.02g) de la convention collective du groupe RO. L'employeur se réfère aux pages 3 et 4 où l'on trouve les arguments du fonctionnaire s'estimant lésé et ceux de l'employeur. Dans cette affaire, l'employeur a fait valoir les mêmes arguments qu'il fait valoir aujourd'hui. La question en litige est la même et l'employeur m'incite à rendre la même conclusion que l'arbitre Wexler. La décision rendue dans *Dansereau (supra)* constituait le contexte dans lequel la convention collective du groupe RO a été négociée.

[42] L'employeur concède que dans l'affaire *McCormick (supra)*, la disposition en question contenait le terme « emploi continu » qui créait le lien avec les Forces canadiennes, mais que dans l'affaire qui nous occupe ce terme n'est pas employé et il n'y a pas de lien.

[43] L'affaire *Lachance (supra)*, de soutenir l'employeur, se distingue de l'affaire qui nous occupe. L'employeur cite la clause 21.03 de la convention collective pertinente au paragraphe 27, ainsi qu'une partie importante du paragraphe 41. Il a été fait droit au

grief dans *Lachance (supra)* en raison du libellé de la clause 21.03. Or, ce libellé a été supprimé de la présente convention collective. Dans ce contexte, en s'appuyant sur une interprétation raisonnable et à la lumière du fait que la notion d'« emploi continu » était le seul lien avec les Forces canadiennes, force est de conclure que les parties n'ont pas voulu inclure le service dans les Forces canadiennes lorsqu'elles ont apporté la modification.

[44] L'employeur fait lecture de la clause 16.02 tel qu'elle figurait dans l'ancienne convention collective du groupe RO (pièce E1). Il est évident que le lien avec les Forces canadiennes a été retiré et remplacé par « service ». Pour définir la portée du terme service, on doit examiner la sous-clause 16.02g) de la convention collective applicable du groupe RO (code 409/2000). Ce changement montre que les parties devaient savoir qu'elles se trouvaient à retirer le lien aux Forces canadiennes en supprimant le terme « emploi continu ». Étant donné la jurisprudence claire de la C.R.T.F.P. et le sens évident de cette disposition, il n'est pas dans la limite du raisonnable de nier que les parties ne voulaient plus compter le temps passé dans les Forces canadiennes dans l'acquisition des crédits de congé annuel.

[45] S'appuyant sur le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*, l'employeur énumère tous les avantages évidents pour les fonctionnaires membres de l'unité de négociation découlant de l'inclusion de la notion de service non continu dans la fonction publique. Il s'agit là, selon l'employeur, du compromis qui a été fait pour avoir retiré la référence à l'« emploi continu ».

[46] Les antécédents de la jurisprudence doivent être pris en compte à la lumière du contexte de la sous-clause 16.02g) comme telle. À cette fin, il faut, comme l'a fait l'arbitre Wexler dans *Dansereau (supra)*, examiner l'expression « tout le service accompli dans la fonction publique ». Que faut-il entendre au juste par « fonction publique »? On en trouve la définition à la clause 2.02. Elle est définie dans cette clause et elle n'inclut pas les Forces canadiennes. Dans la convention collective, il est également fait mention de la fonction publique à la clause 27.02 portant sur l'indemnité de départ.

[47] Ce que le fonctionnaire s'estimant lésé demande, c'est de retirer le terme *fonction publique*, de n'utiliser que le terme service et de le définir comme *service*

continu ayant le sens d'*emploi continu*. C'est ce qui avait été fait dans l'affaire *Regina General (supra)*, à la page 252. Le fonctionnaire demande à l'arbitre de réécrire le libellé de la convention collective. Il veut invoquer le « *service continu* » sans référence à la « *fonction publique* ». L'arbitre ne devrait pas faire cela, mais devrait plutôt s'en tenir au sens clair de l'expression « tout le service accompli dans la fonction publique ». L'arbitre ne devrait pas ajouter à l'interprétation d'une disposition un terme qui a été spécifiquement retiré d'une convention collective antérieure. Pour accueillir le grief, l'arbitre doit se référer à l'« *emploi continu* », mais il ne devrait pas interpréter la disposition en y incorporant la notion d'« *emploi continu* »; par conséquent, il ne peut exister aucun lien avec les Forces armées et cet argument à lui seul justifie le rejet du grief.

[48] En ce qui concerne la sous-clause 19.09f), les parties sont allées plus loin et ont limité le terme « *fonction publique* » à la partie I. La Loi contient deux parties, la partie I et la partie II. En raison de la définition figurant à la clause 2.02, les parties n'avaient pas à inclure les termes spécifiques dans la clause 19.04. C'est une répétition de la clause 2.02; elle est là et elle ne supplante pas la clause 2.02.

[49] À la clause 15.05, on utilise l'expression « *emploi continu* »; on l'a toutefois retirée de la clause 16.02. De même à la clause 16.03, il y a un lien avec l'« *emploi continu* », mais aux fins de la clause 16.02 seulement, ce lien a été supprimé.

[50] L'employeur résume sa position en soulignant l'importance du terme « *emploi continu* » dans la jurisprudence. Cette importance est également manifeste dans le libellé de la convention collective. C'est un terme défini qui renvoie au *Règlement sur les conditions d'emploi* et c'est le seul lien avec les Forces canadiennes. Ce libellé a été retiré et on a ajouté à la place la notion de service non continu.

[51] Enfin, subsidiairement, l'employeur soutient que, selon le point 5 de l'exposé conjoint des faits, le fonctionnaire s'estimant lésé a eu une interruption de service de plus de 12 mois. Il n'aurait pas satisfait au critère de l'emploi continu au sens du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*.

[52] Le fonctionnaire a le fardeau de prouver, selon la prépondérance des probabilités, que l'employeur a enfreint la convention collective. Compte tenu de la

modification qui a été apportée au libellé de la clause 16.02, et dans ce contexte, à la lumière d'une interprétation franche de la disposition, le grief devrait être rejeté.

Réfutation

[53] Selon le fonctionnaire s'estimant lésé, l'argument que fait valoir l'employeur, à savoir que les parties à la table de négociation savaient et voulaient que la jurisprudence définissant la fonction publique s'applique, est contredit par la clause 19.04 et la sous-clause 19.09f) de la convention collective du groupe RO.

[54] La modification apportée à la clause 16.02, de laquelle on a retiré la notion d'« emploi continu », résulte de l'ajout de l'expression « continu ou non ». Le changement s'imposait pour éviter une contradiction, mais il n'en demeure pas moins que l'expression « service continu » veut dire la même chose qu'« emploi continu ».

[55] Le terme « emploi continu » figurait à la clause 16.03 et il s'y trouve toujours. À la sous-clause 16.02g) de la convention collective du groupe RO, qui s'applique uniquement à cette clause, le terme « continu ou non » n'a trait qu'aux congés annuels.

[56] Dans la convention collective pertinente dans l'affaire *Dansereau (supra)*, on ne trouve aucune définition de la notion d'« emploi continu ». Selon le fonctionnaire, le « règlement » dont il est fait mention dans la convention cadre de l'Institut n'est pas le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*.

[57] Dans l'affaire *Bolling (supra)*, on n'y définissait pas fonction publique; la question ne reposait pas sur la définition de fonction publique ou d'« emploi continu ». En l'occurrence, il n'y a aucune preuve, comme c'était le cas dans cette affaire, de la signification d'un avis à l'agent négociateur comme on l'avait fait pour la clause 19.04 ou 19.09.

[58] Dans l'affaire *Lachance (supra)*, la situation était la même qu'en l'espèce. Les parties auraient pu souhaiter une conclusion semblable à celle de l'affaire *Lachance (supra)* et non pas seulement de l'affaire *Dansereau (supra)*.

[59] Afin d'assurer une cohérence dans l'interprétation des termes « emploi » et « service », on doit accorder à ces termes le même sens que dans l'affaire *Lachance (supra)* et le grief devrait être accueilli.

Motifs de la décision

[60] Les arguments invoqués par le fonctionnaire s'estimant lésé sont très convaincants. Malheureusement pour lui, la convention collective du groupe RO (pièce P1) a été négociée et modifiée dans le contexte de la jurisprudence existante, soit après qu'ont été rendues les décisions dans l'affaire *Dansereau (supra)* et *Lachance (supra)*. La convention collective du groupe RO prévoit ce qui suit à la caluse 16.02 :

16.02 L'employé acquiert des crédits de congé annuel au taux ci-dessous pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours :

- a) six virgule vingt-cinq (6,25) heures dans le cas de l'employé qui justifie d'une (1) année de service;*
- b) neuf virgule trois cent soixante-quinze (9,375) heures dans le cas de l'employé s'il justifie de plus d'une (1) année de service;*
- c) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;*
- d) quinze virgule six cent vingt-cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-neuvième [sic] (18^e) anniversaire de service;*
- e) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-neuvième (29^e) anniversaire de service;*
- f) toutefois, l'employé qui a bénéficié ou qui a droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté, voit ses crédits de congé annuel acquis en vertu du présent article réduits de trois virgule cent vingt-cinq (3,125) heures par mois à partir du début du mois où survient son vingtième (20^e) anniversaire d'emploi continu jusqu'au début du mois où survient son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de service;*
- g) pour les besoins du paragraphe 16.02 seulement, tout le service accompli dans la fonction publique, qu'il soit continu ou non, est compté aux fins des crédits de congé annuel sauf dans le cas d'une personne qui, au moment de quitter la fonction publique, reçoit ou a reçu une indemnité de départ. Toutefois, cette exception ne s'applique pas à l'employé qui touche une indemnité de départ à la suite d'une mise en disponibilité et qui est renommé à un poste de la*

fonction publique dans l'année qui suit la date de sa mise en disponibilité.

[61] Il y a de subtiles différences dans le libellé des conventions collectives qui étaient en litige dans les affaires *Dansereau (supra)* et *Lachance (supra)*. Les parties savaient ou auraient dû savoir quelles étaient les conséquences d'utiliser un libellé plutôt que l'autre.

[62] Dans *Lachance (supra)* la convention collective du groupe EN est citée comme suit :

ARTICLE 21

CONGÉS ANNUELS

21.01 Acquisition des congés annuels

Tout employé, au cours d'une année financière, acquiert des congés annuels au rythme suivant pour chaque mois civil durant lequel il touche au moins dix (10) jours de rémunération :

- a) un jour et quart (1 1/4) par mois jusqu'au mois où survient l'anniversaire de sa huitième (8^e) année de service;*
- b) un jour et deux tiers (1 2/3) par mois à partir du mois où survient l'anniversaire de sa huitième (8^e) année de service;*
- c) deux jours et un douzième (2 1/12) par mois à partir du mois où survient son dix-neuvième (19^e) anniversaire de service;*
- ***
- d) deux jours et demi (2 1/2) par mois à partir du mois où survient son trentième (30^e) anniversaire de service.*

21.02 Nonobstant les dispositions de l'alinéa 21.01b) et c), l'employé qui a bénéficié ou qui a droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté, voit ses crédits de congé annuel acquis en vertu de cet article réduits de cinq douzième (5/12) d'un jour par mois à partir du début du mois où survient son vingtième (20^e) anniversaire d'emploi continu jusqu'au début du mois où survient son vingt-cinquième (25^e) anniversaire d'emploi continu.

21.03 Aux fins de l'application du présent article, « service » désigne toutes les périodes d'emploi dans la fonction publique, qu'elles soient continues ou discontinues, sauf lorsqu'une personne, a bénéficié ou a bénéficié, à son départ de la fonction publique, d'une indemnité de départ, un congé de retraite ou une indemnité en tenant lieu. Cependant, l'exception mentionnée ci-dessus ne s'applique pas à un employé qui bénéficie d'une indemnité de départ au moment de la mise en disponibilité et qui est nommé de nouveau à un poste au sein de la fonction publique dans un délai d'un an suivant la date de sa mise en disponibilité.

[63] Dans *Dansereau (supra)*, la convention cadre de l'Institut était en litige et le libellé de la disposition en question était le suivant :

15.02 Acquisition des crédits de congé annuel

L'employé acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il est rémunéré pour au moins dix (10) jours selon les modalités suivantes :

- a) Cet article s'applique aux groupes AC, AG, BI, CH, FO, HR, MA, PS, SG, SE-RES niveaux 1 et 2, SE-REM niveau 1, et SW :
 - (i) Un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) par mois jusqu'au mois où a lieu son neuvième (9^e) anniversaire de service. À compter du 1^{er} juin 1987, huit (8) remplacera neuf (9).
 - (ii) Un jour et deux tiers ($1\frac{2}{3}$) par mois à partir du mois où a lieu son neuvième (9^e) anniversaire de service. À compter du 1^{er} juin 1987, huit (8) remplacera neuf (9).
- b) Cet article s'applique aux groupes DE, HE, NU, OP et PH :
 - (i) Un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) par mois jusqu'au mois où a lieu son deuxième (2^e) anniversaire de service. À compter du 1^{er} juin 1987, un (1) remplacera deux (2).
 - (ii) Un jour et deux tiers ($1\frac{2}{3}$) par mois à partir du mois où a lieu son deuxième (2^e) anniversaire de service. À compter du 1^{er} juin 1987, un (1) remplacera deux (2).
- c) Cet article s'applique aux groupes SE-RES niveaux 3 et 4, SE-REM niveau 2 et DS niveaux 5, 6 et 7 :

- (i) *Un jour et deux tiers (1 2/3) par mois jusqu'au mois où a lieu son vingtième (20^e) anniversaire de service.*
- d) *Cet article s'applique au groupe DS niveaux 1, 2, 3 et 4 :*
 - (i) *Un jour et quart (1 1/4) par mois jusqu'au mois où a lieu son huitième (8^e) anniversaire de service.*
 - (ii) *Un jour et deux tiers (1 2/3) par mois à partir du mois ou survient son vingtième (20^e) anniversaire de service.*
- e) *La présente clause s'applique aux 17 groupes.*
 - (i) *Deux jours et un douzième (2 1/12) par mois à partir du mois ou survient son vingtième (20^e) anniversaire de service*
- f) *Toutefois, l'employé qui a bénéficié ou qui a le droit de bénéficier d'un congé d'ancienneté voit ses crédits de congé annuel acquis en vertu du présent article réduits de cinq douzièmes (5/12) d'un jour par mois à partir du début du mois où a lieu son vingtième (20^e) anniversaire d'emploi continu jusqu'au début du mois où a lieu son vingt-cinquième (25^e) anniversaire d'emploi continu.*

15.03 Aux fins de la clause 15.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique dans l'année qui suit la date de ladite mise à pied.

[64] Je conclus que dans la fonction publique les termes « emploi » et « service » ne sont pas toujours synonymes. La jurisprudence citée par les deux parties en fait foi. Il faut examiner le contexte dans lequel ces termes sont employés.

[65] Mon interprétation des dispositions de la convention collective du groupe RO doit reposer sur le contexte dans lequel la modification a été apportée afin de déterminer l'intention des parties. L'expression « emploi continu » est définie à la sous-clause 2.01d). Les parties ont supprimé de la clause 16.02 toute référence à cette

définition. Elles ont plutôt parlé du « service accompli dans la fonction publique », aux seules fins de la clause 16.02. Cette modification a été apportée à la lumière des décisions rendues tant dans *Dansereau (supra)* que dans *Lachance (supra)*. Je tiens pour acquis que les parties ont voulu que ces termes aient le même sens que dans l'affaire *Dansereau (supra)* puisqu'elles ont utilisé exactement le même libellé.

[66] Les deux parties ont fait valoir qu'il fallait appliquer la jurisprudence en matière de relations de travail avec cohérence. Je souscris à ce principe. Je trouve les motifs avancés par l'arbitre Wexler dans l'affaire *Dansereau (supra)* très convaincants dans l'affaire qui nous occupe. Le service de M. Murphy dans les Forces canadiennes ne peut être compté comme « service accompli dans la fonction publique » aux fins de la clause 16.02. Par conséquent, son grief est rejeté.

**Evelyne Henry,
présidente suppléante**

OTTAWA, le 21 août 2000.

Traduction certifiée conforme

Maryse Bernier