

**Date:** 20011220

**Dossier:** 166-2-30199

**Référence:** 2001 CRTFP 131



Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

**ERIC BRUSHETT**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

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

employeur

*Devant :* [Yvon Tarte, président](#)

*Pour le fonctionnaire s'estimant lésé :* [Mark Murray, avocat, Guilde de la  
marine marchande du Canada](#)

*Pour l'employeur :* [Jennifer Champagne, avocate](#)

---

(Décision rendue sans audience)

## DÉCISION

---

[1] Le 20 octobre 1998, Eric Brushett, officier de marine occupant un poste de niveau SO-MAO-4, à la Garde côtière canadienne, à bord du NGCC CAPE ROGER, a présenté le grief suivant :

[Traduction]

*Je présente un grief du fait qu'on m'a mis en congé forcé lorsque je n'ai pas été rappelé au travail pour prendre part au carénage annuel du CAPE ROGER ou de tout autre navire, alors que les matelots travaillaient en service de quart.*

[2] Il demande le redressement suivant :

[Traduction]

*Qu'on porte le congé au crédit de mes congés accumulés qui ont été utilisés pendant mon congé forcé.*

[3] En rejetant le grief de M. Brushett au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, le 10 août 2000, le sous-commissaire de la Garde côtière a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

*J'ai soigneusement examiné les circonstances de votre grief. J'ai également tenu compte des arguments présentés par votre représentant de la Guilde de la marine marchande du Canada, M. Larry Dempsey, le 31 mars 2000.*

*J'ai effectué une vérification auprès du bureau de composition des équipages de navire, et l'on m'a assuré que le bureau avait bel et bien essayé de vous trouver une autre affectation pendant la période de désarmement du NGCC Cape Roger. Je crois comprendre que ces efforts se sont avérés infructueux et que l'on vous a donc demandé de prendre un congé annuel.*

*Toutefois, je note que la détermination du complément d'équipage nécessaire pendant la période de radoub se fait à la discrétion de la direction. De plus, le personnel est sélectionné en fonction des nécessités du service et des exigences réglementaires ainsi que des qualifications des travailleurs. La direction n'est pas tenue de limiter sa sélection aux employés indéterminés ni de mettre fin à des affectations intérimaires pour tenir compte des employés déplacés.*

*Compte tenu de ce qui précède, je ne suis pas en mesure de vous accorder le redressement que vous demandez, et votre grief est rejeté.*

[4] Le grief a été renvoyé à l'arbitrage le 27 septembre 2000. Le formulaire de renvoi à l'arbitrage (Formule 14) a été signé par un représentant de la Guide de la marine marchande du Canada (Gilde); la clause 20.07 de la convention collective passée entre le Conseil du Trésor et la Gilde, qui s'applique à tous les fonctionnaires du groupe Officiers de navire (code 410/98), est expressément invoquée par la Gilde, au nom du fonctionnaire s'estimant lésé, sur ce formulaire.

[5] Dans une lettre adressée à la Commission en date du 30 juillet 2001, l'employeur allègue qu'un arbitre nommé en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi) n'a pas compétence pour entendre et trancher le grief de M. Brushett. À cet égard, l'employeur a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

*[...] Nous soumettons respectueusement qu'un arbitre n'a pas compétence pour instruire cette affaire puisque la décision de la direction de ne pas réaffecter le fonctionnaire s'estimant lésé à un autre navire de la flotte et d'affecter d'autres employés à la place n'est pas arbitral en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.*

### **Historique**

*Eric Brushett, lieutenant occupant un poste de niveau SO-MAO-03, est un employé indéterminé qui a été affecté au NGCC Cape Roger lors du plan d'affectation des officiers de 1998.*

*Le carénage annuel du NGCC Cape Roger était prévu pour septembre et octobre 1998. Suivant la pratique habituelle, l'équipe de gestion des navires a examiné les besoins à bord du navire pour assurer les fonctions d'entretien et de réparation et a déterminé quel complément d'équipage serait nécessaire pendant l'opération de carénage. Le supplément d'équipage a été déterminé en fonction du profil de compétences pour les bâtiments de la Garde côtière, et tous les postes jugés essentiels au carénage ont été comblés.*

*Les plans opérationnels de l'exercice 1998-1999 avaient été distribués le 31 mars 1998, et l'échéancier indiquait clairement la période du 2 au 30 septembre comme période de carénage pour le NGCC Cape Roger. On a indiqué aux officiers dont les services n'étaient pas requis que s'ils désiraient être réaffectés à d'autres bâtiments régionaux ou*

*suivre une formation pendant cette période de désarmement ils devraient en aviser le bureau de composition des équipages.*

*Le fonctionnaire s'estimant lésé a signifié au bureau de composition des équipages son désir d'être affecté à un autre bâtiment au début de la période de carénage. Toutefois, il n'y avait aucun navire de disponible pour les services de cet officier pendant la période en question. On lui a donc demandé de prendre son congé annuel.*

### **Arguments au sujet de la compétence**

*Le grief de M. Brushett se lit ainsi : « Je présente un grief du fait qu'on m'a mis en congé forcé lorsque je n'ai pas été rappelé au travail pour prendre part au carénage annuel du CAPE ROGER ou de toute autre navire, alors que les matelots travaillaient en service de quart. ». Dans son grief, M. Brushett n'a cité aucune disposition de la convention collective que l'employeur aurait soi-disant enfreinte. Au contraire, la formulation de son grief donne à penser que la direction a retenu les services d'autres personnes pour combler des postes sur d'autres navires et que, plutôt que d'offrir ces postes à des employés à durée déterminée ou de proposer des affectations intérimaires aux employés, elle aurait dû proposer un poste à M. Brushett. On fait valoir que la convention collective ne confère pas à un employé le droit d'être réaffecté à un autre poste pendant une période non opérationnelle. C'est là, manifestement, une prérogative de la direction et, de ce fait, un droit qui n'est pas visé par l'article 92 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (Loi). L'employeur demande donc que la Commission ordonne que l'on résolve l'affaire en se prononçant sur les arguments au sujet de la compétence au moyen d'observations écrites.*

[6] Mark D. Murray, avocat du fonctionnaire s'estimant lésé, a répliqué en ces termes à la contestation de l'employeur au sujet de la compétence dans une lettre adressée à la Commission en date du 14 août 2001 :

[Traduction]

*Soyez avisés que nous sommes d'accord pour régler le différend au sujet de la compétence au moyen d'observations écrites. Nous aimerions, dans cette affaire, que l'employeur présente ses observations à la Commission, puis que l'on nous accorde un peu de temps pour nous préparer et transmettre nos observations à la Commission.*

*Nous contestons bien l'allégation selon laquelle l'article 92 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

---

*ne prévoit pas un grief de cette nature. Dans notre plaidoirie, nous examinerons en détail les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et de la convention collective sur lesquelles nous nous fonderons à l'appui de notre argument selon lequel la Commission a compétence pour entendre l'affaire.*

[7] Devant l'accord auquel en sont venues les parties, la Commission les a informées, par lettre datée du 15 août 2001, que la contestation de la compétence formulée par l'employeur serait tranchée sur la foi des observations écrites des parties. Voici un résumé de ces observations.

### **Thèse du fonctionnaire s'estimant lésé**

[8] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a d'abord examiné les faits qui sous-tendent le grief de M. Brushett. Pendant toute la période pertinente, M. Brushett était membre de l'unité de négociation du groupe Officiers de navire, dont la Guilde est l'agent négociateur. Il était au service du ministère des Pêches et des Océans, occupant un emploi de lieutenant à la Division des services maritimes de la Garde côtière canadienne. M. Brushett a été affecté au NGCC CAPE ROGER lors du plan d'affectation des officiers de 1998.

[9] Le carénage annuel du NGCC CAPE ROGER était prévu pour la période du 2 au 30 septembre 1998. On a signifié au fonctionnaire s'estimant lésé que ses services ne seraient pas requis pendant la période de carénage et que, s'il voulait être réaffecté à un autre bâtiment, il devait en aviser le bureau de composition des équipages. Il a donc avisé le bureau de composition des équipages, mais on l'a informé qu'il n'y avait aucun autre navire de disponible à bord duquel il pourrait travailler pendant la période en question. Ainsi, le fonctionnaire s'estimant lésé s'est vu contraindre d'utiliser ses crédits de congé annuel pendant cette période non opérationnelle.

[10] Aux termes de l'alinéa 92(1)a) de la Loi, un arbitre de grief a compétence pour instruire ce grief, car il porte sur la violation d'une disposition de la convention collective applicable au fonctionnaire s'estimant lésé; plus particulièrement, il s'agit d'une violation de la clause 20.07, qui traite de l'établissement du calendrier des congés annuels. L'employeur ne s'est pas raisonnablement efforcé de programmer le congé en litige de façon à satisfaire le fonctionnaire s'estimant lésé, ainsi que l'exige la clause 20.07. À l'appui de ses observations, l'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé a

cité la décision d'arbitrage *Re Canada (Treasury Board) and MacGregor* (1996), 30 L.A.C. (4th) 330.

### **Thèse de l'employeur**

[11] L'avocate de l'employeur a également examiné les fait ayant abouti au grief déposé par M. Brushett. Elle a déclaré que le fond du grief avait trait au défaut de l'employeur de réaffecter le fonctionnaire s'estimant lésé à un poste à bord d'un autre navire pendant la période durant laquelle on procédait au carénage du NGCC CAPE ROGER. Il s'agit là d'une affaire de dotation qui relève exclusivement de la compétence de gestion de l'employeur. Il ne s'agit pas d'une question prévue par le paragraphe 92(1) de la Loi, de sorte qu'un arbitre nommé en vertu de la Loi n'a pas compétence pour entendre et trancher le grief de M. Brushett.

[12] Les pouvoirs de gestion de l'employeur découlent des alinéas 7(1)*a*, *b*, *e* et *f*) et 11(2)*a*, *c*, *d*) et *i*) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.G.F.P.). La jurisprudence des décisions rendues par des arbitres et la Cour fédérale reconnaît à l'employeur des pouvoirs en matière de gestion des ressources humaines. Toute limitation de ces pouvoirs de gestion doit être expressément stipulée soit dans une loi soit dans une convention collective. À l'appui de sa thèse, l'avocate de l'employeur a cité les décisions *Zadow* (dossier de la Commission 166-2-9448) et *A.F.P.C. c. Canada* (Commission canadienne des grains) (1986), 5 F.T.R. 51; [1986] A.C.F. 498 (C.F. 1<sup>e</sup> inst.).

[13] Aucune disposition de la convention collective n'interdit expressément à l'employeur de mettre un ou une employée en repos, ou encore de lui demander d'utiliser comme il ou elle l'entend d'éventuels crédits de congé. Le fonctionnaire s'estimant lésé demande à un arbitre de conclure que l'employeur avait l'obligation de le rappeler au travail, quelles que soient les nécessités du service, plutôt que d'affecter d'autres employés. Pareille conclusion d'un arbitre serait incompatible avec les pouvoirs que confère à un employeur la L.G.F.P. Qui plus est, le fond du grief ne traite pas d'une question pouvant être renvoyée à l'arbitrage. En conséquence, conformément au paragraphe 96(3) de la Loi, la réponse donnée par l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est finale et exécutoire aux fins de la Loi.

[14] Le fonctionnaire s'estimant lésé invoque maintenant la clause 20.07 de la convention collective pour justifier le caractère arbitral de son grief; cependant, le fond du grief n'a rien à voir avec le congé. La clause 20.07 invoquée par le

---

fonctionnaire s'estimant lésé n'est qu'un faux prétexte visant à permettre que le grief soit porté en arbitrage. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas fait allusion à la clause 20.07 dans le grief en tant que tel. Il en a plutôt parlé la première fois dans ses observations écrites, de sorte que l'employeur n'a pas eu l'occasion de se pencher sur cette question pendant la procédure de règlement du grief. L'employeur a rejeté le grief à tous les paliers de la procédure au motif qu'il portait sur une décision de gestion découlant de l'exercice de pouvoirs discrétionnaires de gestion. Invoquer pour la première fois la clause 20.07 de la convention collective au moment de l'arbitrage équivaut à une modification du fond du grief, et cela n'est pas permis : *Burchill c. le Procureur général du Canada*, [1981] 1 C.F. 109.

[15] On n'a pas refusé au fonctionnaire s'estimant lésé de prendre son congé annuel, ni ne l'a-t-on forcé à prendre un tel congé. Il a plutôt décidé d'utiliser ses crédits de congé annuel durant la période de carénage, alors qu'il était en repos, ce que l'employeur l'a autorisé à faire. Il n'y avait tout simplement pas de travail disponible pour le fonctionnaire s'estimant lésé pendant la période annuelle de carénage. Par conséquent, il ne s'agit pas d'une situation visée par la clause 20.07 de la convention collective. Le grief porte uniquement sur une question de dotation.

[16] L'employeur a exercé à bon droit ses pouvoirs de gestion en matière de dotation pendant la période annuelle de carénage. Aucune disposition particulière de la convention collective ou d'une loi n'interdit à l'employeur d'agir en fonction des nécessités du service. La convention collective ne garantit pas d'emploi pendant la période de carénage, et ce grief ne devrait pas servir à obtenir ce qui n'a pas été négocié lors des négociations collectives. Ainsi, le fond du grief n'est pas arbitrageable en vertu de la Loi, et le grief devrait être rejeté sans qu'il y ait audience en bonne et due forme sur le fond.

### **Réplique du fonctionnaire s'estimant lésé**

[17] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé réitère sa thèse selon laquelle le grief de M. Brushett touche l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention collective pertinente; il est prévu par l'alinéa 92(1)a) de la Loi. Par conséquent, un arbitre nommé en vertu de la Loi a compétence pour instruire et trancher le grief.

[18] Le fonctionnaire s'estimant lésé ne nie pas que la L.G.F.P. confère à l'employeur des pouvoirs de gestion. Toutefois, ces pouvoirs de gestion n'empêchent pas l'application de l'alinéa 92(1)a) de la Loi, qui confère à un arbitre le pouvoir d'entendre et de trancher un grief lorsque le fond dudit grief porte sur l'interprétation ou l'application, à l'endroit de l'employé, d'une disposition d'une convention collective.

[19] L'employeur possède certes des pouvoirs de gestion, mais il doit aussi se conformer aux dispositions de la convention collective. Lorsqu'un employeur ne respecte pas ces dispositions et que l'employé présente à ce sujet un grief qui se rend jusqu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, l'alinéa 92(1)a) de la Loi prévoit l'arbitrage de ce grief.

[20] Le fonctionnaire s'estimant lésé n'est pas d'accord avec l'employeur lorsque ce dernier qualifie l'affaire de grief portant sur des droits de gestion; le fond du grief porte clairement sur le fait que M. Brushett a été forcé par l'employeur à prendre son congé annuel, ainsi que le dit explicitement le libellé du grief. L'article 20 de la convention collective est la seule disposition de cette convention qui traite du congé des employés. La clause 20.07 traite plus particulièrement des exigences à respecter pour ce qui est d'accorder des congés.

[21] L'avocat du fonctionnaire s'estimant lésé conteste l'allégation de l'employeur selon laquelle le fait que le fonctionnaire s'estimant lésé ait invoqué la clause 20.07 pour la première fois lors de l'arbitrage équivaut à une modification du fond du grief, tel qu'il a été initialement déposé. Le fonctionnaire s'estimant lésé a toujours soutenu qu'on l'avait forcé à prendre un congé, invoquant ainsi l'application de la disposition pertinente de la convention collective, soit la clause 20.07.

[22] Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas eu d'autre choix que d'utiliser ses crédits de congé annuel durant la période de carénage annuel. Il a demandé à être affecté à un autre navire, ce qui lui a été refusé par l'employeur, bien que ce dernier ait proposé cette option au fonctionnaire s'estimant lésé au moment de l'annonce du carénage annuel. Ainsi, le fonctionnaire s'estimant lésé a été forcé de prendre son congé annuel. Cette situation fait clairement intervenir la clause 20.07 de la convention collective, qui porte sur l'établissement du calendrier des congés par l'employeur.

[23] Le fonctionnaire s'estimant lésé ne nie pas que l'employeur doive fonctionner à l'intérieur de limites opérationnelles. Cependant, l'employeur n'a pas pris cette

décision en fonction des nécessités du service. En forçant le fonctionnaire s'estimant lésé à prendre congé, l'employeur a pris une décision arbitraire, laquelle contrevient donc à la clause 20.07 de la convention collective, qui porte sur l'établissement du calendrier des congés.

[24] Qui plus est, les observations écrites de l'employeur sortent du cadre de la question à trancher à ce stade de la procédure, laquelle est de déterminer si le fond du grief de M. Brushett est tel qu'un arbitre nommé en vertu de la Loi a compétence pour instruire et trancher l'affaire. Le fonctionnaire s'estimant lésé estime qu'un arbitre a bel et bien compétence en la matière, en vertu de l'alinéa 92(1)a) de la Loi.

### **Motifs de la décision**

[25] Voici le libellé des dispositions législatives pertinentes :

#### *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

*92. (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, un fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief portant sur :*

*a) l'interprétation ou l'application, à son endroit, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale,*

*b) dans le cas d'un fonctionnaire d'un ministère ou secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'annexe I ou désigné par décret pris au titre du paragraphe (4),*

*(i) soit une mesure disciplinaire - entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire,*

*(ii) un licenciement ou une rétrogradation visé aux alinéas 11(2)f) ou g) de la Loi sur la gestion des finances publiques;*

*c) dans les autres cas, une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la suspension ou une sanction pécuniaire.*

*[. . .]*

*96. (1) Sauf règlement pris par la Commission aux termes de l'alinéa 100(1)d), le renvoi d'un grief à l'arbitrage de même que son audition et la décision de l'arbitre à son sujet*

ne peuvent intervenir qu'après l'observation intégrale de la procédure applicable en la matière jusqu'au dernier palier.

(2) En jugeant un grief, l'arbitre ne peut rendre une décision qui aurait pour effet d'exiger la modification d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

(3) Sauf dans le cas d'un grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage au titre de l'article 92, la décision rendue au dernier palier de la procédure applicable en la matière est finale et obligatoire, et aucune autre mesure ne peut être prise sous le régime de la présente loi à l'égard du grief ainsi tranché.

### Loi sur la gestion des finances publiques

7. (1) Le Conseil du Trésor peut agir au nom du Conseil privé de la Reine pour le Canada à l'égard des questions suivantes :

a) les grandes orientations applicables à l'administration publique fédérale;

b) l'organisation de l'administration publique fédérale ou de tel de ses secteurs ainsi que la détermination et le contrôle des établissements qui en font partie;

[. . .]

(e) la gestion du personnel de l'administration publique fédérale, notamment la détermination de ses conditions d'emploi;

[. . .]

(f) les autres questions que le gouverneur en conseil peut lui renvoyer.

[. . .]

11(2) Sous réserve des seules dispositions de tout texte législatif concernant les pouvoirs et fonctions d'un employeur distinct, le Conseil du Trésor peut, dans l'exercice de ses attributions en matière de gestion du personnel, notamment de relations entre employeur et employés dans la fonction publique :

a) déterminer les effectifs nécessaires à la fonction publique et assurer leur répartition et leur bonne utilisation;

[. . .]

c) assurer la classification des postes et des employés au sein de la fonction publique;

d) déterminer et régler les traitements auxquels ont droit les personnes employées dans la fonction publique, leurs horaires et leurs congés, ainsi que les questions connexes;

[. . .]

i) régler les autres questions, notamment les conditions de travail non prévues de façon expresse par le présent paragraphe, dans la mesure où il l'estime nécessaire à la bonne gestion du personnel de la fonction publique.

[26] Les dispositions pertinentes de la convention collective se lisent comme suit :

#### *Article 20 - Congé annuel payé*

##### *20.01 Année de congé annuel*

*L'année de congé annuel s'étend du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars de l'année civile suivante.*

*\*\**

##### *20.02 Acquisition des crédits de congé annuel*

*L'officier qui a touché au moins quatre-vingt (80) heures de rémunération pendant un mois civil de l'année de congé acquiert des crédits de congé à l'un des taux suivants pourvu qu'il n'ait pas acquis de crédits dans une autre unité de négociation au cours du même mois :*

*a) dix (10) heures par mois jusqu'au mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire d'emploi continu;*

*ou*

*b) treize virgule trente-trois (13,33) heures par mois à partir du mois où survient son huitième (8<sup>e</sup>) anniversaire d'emploi continu;*

*ou*

*c) seize virgule soixante-sept (16,67) heures par mois à partir du mois où survient son dix-neuvième (19<sup>e</sup>) anniversaire d'emploi continu.*

*ou*

*d) vingt (20) heures par mois à partir du mois où survient son trentième (30<sup>e</sup>) anniversaire d'emploi continu.*

\*\*

20.03 Aux fins uniquement de la clause 20.02, tout service à la fonction publique, continu ou interrompu, compte pour le calcul des congés annuels, sauf si quelqu'un, en quittant la fonction publique, reçoit ou a reçu une indemnité de départ. Cette exception ne s'applique toutefois pas à l'officier qui, mis en disponibilité, touche une indemnité de départ, mais est renommé à la fonction publique dans l'année suivant la date de sa mise en disponibilité.

20.04 Les congés annuels payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures durant lesquelles l'officier aurait normalement travaillé ce jour-là.

#### *Droit au congé annuel payé*

20.05 L'officier a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'officier qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé annuel.

#### *Calendrier des congés annuels payés*

20.06 Les officiers doivent prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils les ont acquis et l'Employeur s'efforce, sous réserve des nécessités du service, d'accorder le congé annuel de l'officier au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle il l'a acquis.

\*\*

20.07 Le congé annuel peut être cédulé par l'Employeur en tout temps pendant l'année de congé. Cependant, sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce d'accorder le congé annuel d'une façon acceptable aux officiers et de leur donner un préavis de deux (2) mois.

\*\*

20.08 L'Employeur avise l'officier de l'approbation ou du rejet de sa demande de congé annuel au plus tard trente (30) jours après l'avoir reçue.

20.09 Lorsque, pendant son congé annuel, l'officier bénéficie d'un congé de décès, la période de congé annuel ainsi déplacée est, ou bien ajoutée à la période de congé si l'officier le demande et que l'Employeur l'approuve, ou bien portée au crédit de l'officier pour utilisation à une date ultérieure.

### 20.10 Report des congés

Avec le consentement de l'Employeur, les crédits de congé annuel qu'un officier n'a pas utilisés au cours de l'année de congé où il les a acquis peuvent être reportés à l'année de congé suivante. Les reports à plus d'une année d'écart s'effectuent par accord mutuel.

### 20.11 Rappel au travail pendant un congé annuel payé

a) L'Employeur doit faire tout effort raisonnable pour affecter au service les officiers disponibles de manière à ce qu'un officier en congé annuel ne soit pas rappelé au travail.

b) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel ou d'un congé annuel et compensateur combinés, un officier est rappelé au travail, il touche le remboursement des dépenses raisonnables qu'il engage selon la définition habituelle de l'Employeur.

(i) pour se rendre à son lieu de travail,

et

(ii) pour retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne immédiatement en vacances après avoir exécuté les tâches qui ont nécessité son rappel, mais, après avoir présenté les comptes que l'Employeur exige normalement.

c) L'officier n'est pas jugé être en congé annuel ou en congé annuel et compensateur combiné au cours d'une période qui lui donne droit, aux termes de la clause 20.12b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

### Congé au moment de la cessation de l'emploi

20.12 Lorsque l'officier décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre d'heures de congé annuel payé acquis mais non utilisé porté à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon le taux auquel il avait droit en vertu de son certificat de nomination au moment de la cessation de son emploi, mais ce taux de rémunération ne tient pas compte du taux de rémunération afférent à un poste occupé temporairement.

20.13 Nonobstant la clause 20.12, l'officier dont l'emploi cesse par suite d'une déclaration portant abandon de son poste n'a le droit de toucher le paiement dont il est question dans la clause 20.12 que s'il en fait la demande par écrit

*dans les six (6) mois qui suivent la date de la cessation de son emploi.*

*Article 35 - Administration de la paye*

*35.01 Sous réserve des dispositions du présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux officiers ne sont pas modifiées par la présente convention.*

*35.02 L'officier a droit à une rémunération pour services rendus au taux précisé aux appendices « A », « B », « C » ou « D » pour le groupe, sous-groupe et le niveau stipulés dans son certificat de nomination.*

[27] L'employeur conteste le caractère arbitral du grief au motif, entre autres, que le fonctionnaire s'estimant lésé a changé la nature de son grief en invoquant, pour la première fois, à l'arbitrage la clause 20.07 de la convention collective. Je considère que cette opposition n'est pas fondée car il est clair, dans le grief déposé, qu'il a toujours été question des congés. Le fait qu'aucune disposition particulière de la convention collective n'ait été citée avant l'étape de l'arbitrage ne modifie pas pour autant la nature du grief.

[28] Le fonctionnaire s'estimant lésé déclare que son grief est arbitral aux termes de l'alinéa 92(1)a) de la Loi, car il porte sur l'interprétation ou l'application, à son endroit, d'une disposition de la convention collective pertinente, à savoir la clause 20.07. Dans le grief qu'il a déposé, le fonctionnaire s'estimant lésé précise bien qu'on l'a mis en « congé forcé » pendant la période de carénage.

[29] L'employeur soutient qu'il était en droit de mettre M. Brushett en repos pendant le carénage du navire auquel le fonctionnaire s'estimant lésé est ordinairement affecté. L'employeur a cité la décision que la Cour fédérale (section de première instance) a rendue dans l'affaire *A.F.P.C. c. Canada (Commission canadienne des grains)* (*supra*) à l'appui de sa thèse. En outre, l'employeur maintient qu'il n'était pas obligé de trouver une autre affectation au fonctionnaire s'estimant lésé pendant la période de carénage et que, de fait, il n'en a pas trouvé. Ainsi, le fonctionnaire s'estimant lésé avait le choix de ne pas être rémunéré pendant la période en litige, selon le principe du « pas de travail, pas de rémunération », ou encore pouvait-il choisir d'utiliser ses crédits de congé. Selon l'employeur, il n'existe aucune disposition, que ce soit dans une loi ou dans la convention collective applicable, qui l'empêche d'adopter cette approche. De fait, les paragraphes 7(1) et 11(2) de la L.G.F.P. autorisent l'employeur à faire cela, si

bien que l'employeur déclare qu'un arbitre nommé en vertu de la Loi n'a pas compétence pour s'ingérer dans l'exercice, par l'employeur, de son pouvoir discrétionnaire prévu par la loi. De plus, un tel arbitre n'a pas compétence pour entendre et trancher le grief de M. Brushett du fait que, sur le fond, ce grief porte sur l'exercice, par l'employeur, de pouvoirs discrétionnaires que lui confère la loi.

[30] Après avoir soigneusement examiné les observations présentées par les parties, j'en suis arrivé à la conclusion que le fond du grief de M. Brushett se rapporte à son droit d'être rémunéré pendant la période de carénage du NGCC CAPE ROGER sans avoir à recourir à ses crédits de congé. Cette situation se rapporte clairement aux articles 20 et 35 de la convention collective, qui traitent respectivement des congés et de la rémunération. Par conséquent, le grief présenté par le fonctionnaire s'estimant lésé correspond en tous points aux questions visées par l'alinéa 92(1)a) de la Loi, puisqu'il porte sur l'interprétation ou l'application, à l'endroit de M. Brushett, de ces dispositions de la convention collective. La contestation du caractère arbitral du grief par l'employeur, au motif que l'employeur était légalement en droit de faire ce qu'il a fait, concerne vraiment le fond du grief de M. Brushett.

[31] Par conséquent, je demande donc, par la présente, au secrétaire adjoint des opérations de la Commission, de communiquer avec les parties en vue de fixer une audience sur le fond du grief de M. Brushett.

**Yvon Tarte,  
président**

OTTAWA, le 20 décembre 2001.

Traduction de la C.R.T.F.P.