

*Ret.*

Date: 20011027

Dossier: 166-2-30313

Référence: 2001 CRTFP 112



Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

GARY E. COMEAU

fonctionnaire s'estimant lésé

et

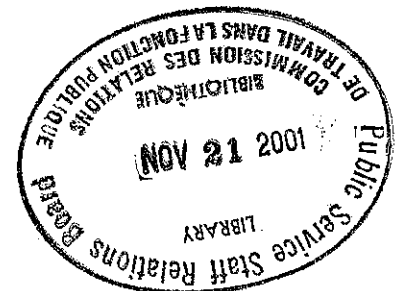
LE CONSEIL DU TRÉSOR  
(Pêches et Océans)

employeur

**Devant :** Anne E. Bertrand, commissaire

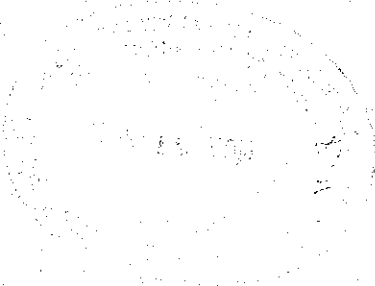
**Pour le fonctionnaire s'estimant lésé :** Jim L. Shields, avocat

**Pour l'employeur :** Mala Khanna, avocate



---

Affaire entendue à Halifax (Nouvelle-Écosse)  
le 30 avril 2001



## DÉCISION

---

### I — FAITS

[1] Le formulaire de grief déposé par Gary Earl Comeau, le fonctionnaire s'estimant lésé, se lit en partie comme suit :

[Traduction]

*Je présente un grief du fait qu'on m'a affecté à des fonctions de disponibilité pour une période de trois jours seulement, soit du 3 au 5 janvier 2000, en violation de l'article 29, clause 29.05 de la Convention [...]*

[2] À titre de redressement, le fonctionnaire s'estimant lésé demande à recevoir cinq jours de rémunération, conformément aux dispositions de la clause 29.05 de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et la section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (Fraternité) pour le groupe Électronique (code 404/98).

[3] À cela, l'employeur a répondu comme suit au premier palier :

[Traduction]

Le 13 avril 2000

[...]

*Monsieur Comeau,*

*Par la présente, je réponds à votre grief (n° de référence C99/00-096), reçu le 31 mars 2000, concernant votre affectation à des fonctions de disponibilité en janvier 2000. Après examen des faits, je considère que votre superviseur a eu raison de rejeter votre demande d'indemnité de disponibilité supplémentaire, de sorte que votre grief est respectueusement rejeté avec l'explication suivante :*

*Aux termes de la clause 29.05 de la convention collective de la Fraternité, vous avez demandé à effectuer des postes de disponibilité supplémentaires qui ne vous ont pas été assignés pendant la période de préparation au passage à l'an 2000, en janvier 2000. L'objet de cette clause est de veiller à ce qu'il ne soit pas empiété indûment sur les heures de loisir des employés dans l'assignation des postes réguliers de disponibilité. Cependant, la clause 29.08 définit le droit de l'employeur de mettre un employé « en fonction de disponibilité dans un cas précis, lorsqu'une nécessité est connue à l'avance. » Puisque les fonctions de disponibilité que vous avez remplies en janvier 2000 ne faisaient pas partie d'un horaire régulier ou par postes mais plutôt d'une affectation ponctuelle prévue d'avance, je conclus que votre superviseur a agi à bon droit tant dans l'assignation de vos postes qu'en ne vous*

*rémunérant que pour les postes assignés et que vous n'avez droit à aucune autre indemnité.*

*Veillez agréer, Monsieur Comeau, l'expression de mes salutations distinguées.*

*« Allan Dares »  
Surintendant  
Entretien d'équipement et de systèmes  
Services techniques  
MPO/Garde côtière canadienne, région des Maritimes*

**[soulignement ajouté]**

[4] La réponse donnée par l'employeur au deuxième palier est la suivante :

[Traduction]

*Le 8 juin 2000*

[...]

*Monsieur Comeau,*

*Vous avez transmis un grief au deuxième palier concernant votre mise en fonction de disponibilité du 3 au 5 janvier 2000. J'ai rencontré votre représentant syndical, M. Phil Johnson, le 19 mai 2000 pour discuter de vos préoccupations.*

*Des fonctions de disponibilité ont été assignées en rapport avec le passage à l'an 2000, du 29 décembre 1999 au 5 janvier 2000. Dans votre cas, la période de disponibilité qui vous a été assignée s'est étalée du 3 au 5 janvier inclusivement. La période prévue de fonctions de disponibilité s'est terminée le 5 janvier et aucun autre employé de votre unité n'a été mis en fonction de disponibilité pour le reste de la semaine normale de travail.*

*La clause 29.05 n'a pas pour objet d'imposer une période minimale de disponibilité de cinq jours aux cadres ou aux employés. À la lumière des renseignements fournis à l'audience, j'ai le regret de vous annoncer que je suis dans l'impossibilité de vous accorder le redressement que vous avez demandé, et je vous informe du rejet de votre grief au deuxième palier.*

*Veillez agréer, Monsieur Comeau, l'expression de mes sincères salutations,*

*« Neil A. Bellefontaine »  
Directeur général régional  
Région des Maritimes*

**[soulignement ajouté]**

[5] Au troisième et dernier palier, la réponse de l'employeur a été la suivante :

[Traduction]

*Le 15 novembre 2000*

[...]

*Monsieur Comeau,*

*Par la présente, je donne suite au grief que vous avez transmis au dernier palier de la procédure de règlement des griefs du Ministère concernant l'application de l'article de votre convention collective de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité touchant la disponibilité.*

*J'ai soigneusement examiné les circonstances de vos griefs et j'ai aussi tenu compte des arguments présentés par M. Dan Boulet.*

*À mon sens, la clause 29.05 a pour objet d'être utilisée pendant les horaires de travail réguliers, alors que la clause 29.08 vise des situations bien particulières. En raison des préparatifs du passage à l'an 2000 dans l'ensemble de l'administration fédérale, la période en question ressortissait à une circonstance exceptionnelle et ne faisait pas partie d'un horaire de travail régulier ou par rotation.*

*Compte tenu de ce qui précède, votre grief est rejeté au dernier palier.*

*Veuillez agréer, Monsieur Comeau, l'expression de mes salutations distinguées,*

*« John Adams »*

[6] À titre préliminaire, les parties ont, sur consentement, produit en preuve un exposé conjoint des faits ainsi qu'un horaire de travail pour décrire les faits non contestés en l'espèce.

[7] L'exposé conjoint des faits se lit comme suit :

[Traduction]

*Dossier de la Commission n° 166-2-30313*

**COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA  
FONCTION PUBLIQUE**

*arbitrage entre*

**LA SECTION LOCALE 2228 DE LA FRATERNITÉ  
INTERNATIONALE DES OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ**

*et*

**LE CONSEIL DU TRÉSOR (PÊCHES ET OCÉANS)**

concernant le grief de Gary E. Comeau

LITIGE :

*Le droit du fonctionnaire s'estimant lésé à une indemnité de disponibilité en vertu de l'article 29 de la convention collective conclue entre les parties ainsi que l'interprétation dudit article*

EXPOSÉ CONJOINT DES FAITS :

1. *Le fonctionnaire s'estimant lésé est un employé de niveau EL-04 du ministère des Pêches et des Océans à la section de support technique de la Garde côtière à Dartmouth (Nouvelle-Écosse).*
2. *La section locale 2228 de la FIOE est l'agent négociateur accrédité du fonctionnaire s'estimant lésé.*
3. *En novembre 1999, l'employeur a publié une liste de disponibilité et le fonctionnaire s'estimant lésé a été affecté à des fonctions de disponibilité du 3 au 5 janvier 2000.*
4. *L'employeur a affecté le fonctionnaire s'estimant lésé à des fonctions de disponibilité dans le but de fournir un soutien d'urgence pendant la période de préparation du passage à l'an 2000.*
5. *Le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu, de l'employeur, une indemnité de disponibilité en application de la clause 29.01 pour les trois (3) jours susmentionnés de disponibilité.*
6. *Par l'entremise de la section locale 2228 de la FIOE, le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un grief pour réclamer cinq (5) jours de rémunération pour fonctions de disponibilité en vertu, notamment, de la clause 29.05 de la convention collective passée entre les parties.*
7. *L'employeur a rejeté le grief et se fonde en partie sur la clause 29.08 de la convention collective conclue entre les parties.*
8. *L'une ou l'autre des parties peut produire des éléments de preuve supplémentaires au cas où on le lui demanderait.*

POUR LA FRATERNITÉ

POUR LE CONSEIL DU TRÉSOR

« James L. Shields »  
 Avocat de la section locale 2228  
 de la FIOE

« Harvey A. Newman »  
 Avocat du Conseil du  
 Trésor

[8] L'horaire de travail, également produit sur consentement des parties (pièce G-2), fait état des dates auxquelles le fonctionnaire s'estimant lésé devait être disponible pour travailler. Affiché en novembre 1999, l'horaire de travail prévoit ce qui suit :

[Traduction]

*Horaire des postes des techniciens pour les affectations en prévision du jour zéro du passage à l'an 2000*

STATION: Dartmouth

DATE	POSTE	EL DE SERVICE	EL-L EN DISPONIBILITÉ	EL-S EN DISPONIBILITÉ	EN DISPONIBILITÉ (...)
29 déc. 1999	16 h 00-24 h 00	---	Veniot, P.	Kinrade, H.	Crowell, A.
30 déc. 1999	24 h 00-08 h 00	---	Veniot, P.	Kinrade, H.	Crowell, A.
	08 h 00-16 h 00	---	xxx	xxx	xxx
	16 h 00-24 h 00	---	Veniot, P.	Szuchs, M.	Crowell, A.
31 déc. 1999	24 h 00-08 h 00	---	Ewing, M.	Szuchs, M.	Roberts, T.
	08 h 00-16 h 00	---	xxx	xxx	xxx
	16 h 00-20 h 00	Clements, R.	Ewing, M.	Brown, R.	Roberts, T.
	20 h 00-24 h 00	Fleming, B.	Ewing, M.	Brown, R.	Roberts, T.
1 <sup>er</sup> janv. 2000	24 h 00-08 h 00	Fleming, B.	Ewing, M.	Brown, R.	Roberts, T.
	08 h 00-16 h 00	Comeau, G.	Ewing, M.	Brown, R.	Roberts, T.
	16 h 00-20 h 00	Comeau, G.	Ewing, M.	Brown, R.	Roberts, T.
	20 h 00-24 h 00	Veniot, P.	Ewing, M.	Brown, R.	Roberts, T.
2 janv. 2000	24 h 00-08 h 00	Veniot, P.	Ewing, M.	Brown, R.	Roberts, T.
	08 h 00-16 h 00	---	Ewing, M.	Woodford, R.	Roberts, T.
	18 h 00-24 h 00	---	Ewing, M.	Woodford, R.	Roberts, T.
3 janv. 2000	24 h 00-08 h 00	---	Comeau, G.	Woodford, R.	Lindsay, P.
	08 h 00-16 h 00	---	xxx	xxx	Lindsay, P.
	16 h 00-24 h 00	---	Comeau, G.	Malin, R.	Lindsay, P.
4 janv. 2000	12 h 00-08 h 00	---	Comeau, G.	Malin, R.	Lindsay, P.
	08 h 00-16 h 00	---	xxx	xxx	xxx
	16 h 00-24 h 00	---	Comeau, G.	Samland, H.	Lindsay, P.
5 janv. 2000	24 h 00-08 h 00	---	Comeau, G.	Anderson, L.	Lindsay, P.
	08 h 00-16 h 00	---	xxx	xxx	xxx
	16 h 00-24 h 00	---	Comeau, G.	LeBlanc, B.	Lindsay, P.

Note : xxx signifie un poste de travail normal; --- signifie aucune affectation.

[9] Nous avons également entendu le témoignage de Paul McKiel, qui, au moment de la présente audience, travaillait au ministère des Pêches et Océans (M.P.O.) depuis plus d'un an comme superviseur des techniciens à l'entretien. Il supervise quelque 22 techniciens et employés administratifs affectés à l'entretien des appareils et

dispositifs électroniques de la Garde côtière. M. McKiel travaille au M.P.O. depuis 27 ans.

[10] Devant le problème qu'allait poser l'impact du passage à l'an 2000 sur les systèmes informatiques, M. McKiel a assumé les fonctions d'agent régional de mise en œuvre pour les besoins des préparatifs au passage à l'an 2000 deux ans avant le 1<sup>er</sup> janvier 2000 (dit « jour zéro ») et a été, pour sa région, responsable des préparatifs du passage à l'an 2000, du 1<sup>er</sup> septembre 1999 au 2 février 2000.

[11] Le bureau national du M.P.O. a jugé qu'il serait indiqué d'avoir des lignes directrices sur la meilleure façon de traiter le passage à l'an 2000. Ainsi, des lignes directrices ont été élaborées et le bureau national d'Ottawa les a transmises aux bureaux régionaux en chargeant ces derniers de les mettre en œuvre selon les besoins. L'une de ces lignes directrices indiquait que, au cours des deux jours suivant le jour zéro, les employés étaient tenus d'être disponibles pour travailler; cependant, les dates prédéterminées [traduction] « comme points de contact en cas de problème » étaient du 29 décembre 1999 au 5 janvier 2000, d'après M. McKiel. Essentiellement, le M.P.O. jugeait nécessaire que des employés soient disponibles aux points de contact pendant cinq jours après l'événement.

[12] McKiel n'était pas chargé de déterminer qui devait exécuter des fonctions de disponibilité. Cette décision incombait aux superviseurs et à leurs employés. Gary Comeau, le fonctionnaire s'estimant lésé, a été appelé à remplir des fonctions de disponibilité pendant trois jours, conformément à l'horaire de travail par postes affiché en novembre 1999. Ainsi, il a été affecté à des fonctions de disponibilité les 3, 4 et 5 janvier 2000. D'après M. McKiel, aucun autre employé visé par cet horaire de travail spécial (pièce G-2) prévu pour le passage à l'an 2000 n'a été mis en fonction de disponibilité pendant une période plus longue que les trois jours de disponibilité demandés.

[13] Sur un formulaire intitulé [traduction] « Rapport sur le service supplémentaire », produit sous le numéro de pièce E-1, le fonctionnaire s'estimant lésé, Gerald Comeau, a consigné ses heures de travail, en indiquant qu'il s'est présenté au travail le 1<sup>er</sup> janvier pour effectuer son poste régulier ainsi que des heures supplémentaires et que, le 5 janvier, il a exécuté huit heures de fonctions de disponibilité. La rémunération de ces heures a été approuvée. Alors que, dans le grief en instance, le fonctionnaire s'estimant



lésé demande qu'on lui verse une indemnité de disponibilité pour les deux jours d'après, soit les 6 et 7 janvier, le rapport sur le service supplémentaire signé par M. Comeau ne fait mention d'aucune demande d'indemnité pour ces deux jours supplémentaires.

[14] M. McKiel a expliqué qu'il n'était pas nécessaire que des employés soient en fonction de disponibilité sur une base continue, 24 heures sur 24, l'affectation à des fonctions de disponibilité n'étant utilisée qu'à titre de mesure d'urgence. Au cours des 15 derniers mois, M. McKiel n'a pas eu à recourir à la disponibilité pour répondre à des mesures d'urgence ou à d'autres événements imprévus. Il y a des postes réguliers de sept heures et demie chacun, du lundi au vendredi, pour les équipes du matin, de l'après-midi et de nuit. M. McKiel a également fait valoir que, bien que le bureau national ait établi des lignes directrices sur les fonctions de disponibilité en prévision du jour zéro, les régions étaient libres de déterminer le nombre de jours pendant lesquels elles demandaient à leurs employés d'être disponibles pour travailler. M. McKiel n'était pas la personne chargée de déterminer le nombre de jours pour sa région, et il a témoigné qu'il ignorait quel était le nombre de jours d'affectation à des fonctions de disponibilité dans les autres endroits.

[15] Daniel Boulet a également témoigné à la présente audience; il est directeur des affaires syndicales de l'agent négociateur de M. Comeau, la Fraternité. M. Boulet supervise l'application de la convention collective et est au courant du cas du fonctionnaire s'estimant lésé. Il a déjà enquêté sur d'autres affaires dans lesquelles des employés étaient tenus de remplir des fonctions de disponibilité en prévision du passage à l'an 2000, et il a remarqué que certains fonctionnaires d'autres régions avaient été rémunérés pour cinq jours de disponibilité, du lundi au vendredi, lorsqu'on les avait affectés à des fonctions de disponibilité pour les besoins du passage à l'an 2000. Ces régions étaient Sarnia et Oakville. Il a expliqué que, dans ces deux régions de l'Ontario, des employés avaient reçu cinq jours de rémunération pour avoir été disponibles pour travailler toute la semaine du 27 décembre 1999, puis à compter du 3 janvier 2000, pour cinq autres jours ouvrables. Il semble que dans ces cas, les jours de disponibilité aient été du lundi au vendredi et que le droit à l'indemnité de disponibilité ait donc été déterminé en fonction de ce facteur. En d'autres termes, ces employés ont touché cinq jours de rémunération pour la période du lundi 27 au vendredi 31 décembre 1999 et cinq autres jours de traitement pour la période du lundi 3 au vendredi 7 janvier 2000. M. Boulet n'a toutefois pas pu préciser si les

fonctionnaires de ces régions avaient exécuté des fonctions de disponibilité pendant toute la semaine de cinq jours ouvrables ou s'ils n'avaient été disponibles pour travailler que trois jours, en ayant reçu une indemnité de cinq jours. De plus, il s'agissait, en Ontario, des deux seuls cas ainsi relevés sur l'ensemble des 30 à 50 lieux de travail au Canada.

[16] M. Boulet a également indiqué qu'il n'était au courant que d'un seul cas dans lequel un fonctionnaire à qui on avait demandé d'exécuter des fonctions de disponibilité pendant trois jours avait été rémunéré pour ces trois jours plutôt que pour cinq jours, conformément à la clause 29.05 de la convention collective (pièce G-3). Par conséquent, M. Boulet n'a pas été en mesure de préciser si le fonctionnaire à Sarnia avait été affecté à des fonctions de disponibilité pour un jour puis rémunéré pour toute la semaine de cinq jours ou s'il avait été mis en fonction de disponibilité pour l'ensemble des cinq jours et avait été rémunéré en conséquence.

## II — PLAIDOIRE DU FONCTIONNAIRE S'ESTIMANT LÉSÉ

[17] Le fonctionnaire s'estimant lésé estime qu'il n'y a qu'une question à trancher en l'espèce, soit de déterminer si l'employeur est tenu, aux termes de la clause 29.05 de la convention collective, de verser à un employé une indemnité de disponibilité pour cinq jours, lorsque l'employé a été affecté à des fonctions de disponibilité pendant cette période de cinq jours. Voilà bien des années que l'article 29 fait partie de la convention collective, et il est demeuré inchangé tout ce temps. Le fonctionnaire s'estimant lésé déclare que la clause 29.05 est catégorique et qu'elle stipule que « l'employeur convient que la disponibilité pour les postes d'après-midi et/ou de nuit est sur une base de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement. »

[18] Parallèlement à cette clause, le fonctionnaire s'estimant lésé cite la clause 29.08 selon laquelle « l'employeur a le droit de mettre un employé-e en fonction de disponibilité dans un cas précis, lorsqu'une nécessité est connue à l'avance. »

[19] Le fonctionnaire s'estimant lésé qualifie la disposition 29.08 de clause exécutoire qui permet à l'employeur de faire intervenir les dispositions concernant la disponibilité; et lorsque l'employeur choisit de le faire, il est alors lié par la clause 29.05, qui lui prescrit de rémunérer un employé pour toute la semaine, du lundi au vendredi, quel que soit le nombre de jours pendant lesquels il a cherché à mettre un employé en fonction de disponibilité. Le fonctionnaire s'estimant lésé interprète donc

la clause 29.05 comme une exigence minimale qui oblige l'employeur à rémunérer un employé pour cinq jours de travail lorsque ce dernier est en fonction de disponibilité, et il adopte ce point de vue en raison du fait qu'un employé qui effectue ses postes de travail réguliers voit son temps libre réduit lorsqu'il est affecté à des fonctions de disponibilité en vertu du droit de l'employeur d'obliger ses employés, dans des circonstances particulières, d'effectuer des heures supplémentaires. La restriction imposée sur les heures de loisir d'un fonctionnaire est compensée par le droit qu'il a d'obtenir une indemnité de disponibilité. Et, aux termes de la clause 29.05, la période de disponibilité est clairement une période de cinq jours, du lundi au vendredi, vu l'emploi du verbe « est » dans le libellé de la clause, soutient M<sup>e</sup> Shields, au nom du fonctionnaire s'estimant lésé.

[20] Le fonctionnaire s'estimant lésé considère qu'un arbitre de grief doit déterminer les intentions des parties au moment d'interpréter la convention collective et que, ce faisant, il doit examiner les mots ordinaires utilisés par les parties afin d'en extraire les intentions de ces dernières. On sait que les parties ne sont pas parfaites dans la rédaction de leurs intentions et que c'est la raison pour laquelle les règles d'interprétation et de rédaction des conventions collectives ont été élaborées pour enjoindre aux arbitres et aux tribunaux de s'attacher aux mots ordinaires, tels qu'ils sont employés dans des phrases ordinaires. Le fonctionnaire s'estimant lésé soutient que, si un tribunal conclut à l'existence de plus d'une interprétation de la même disposition d'une convention collective, trois critères guident alors le processus d'interprétation :

- a) le caractère raisonnable de chaque interprétation perçue;
- b) la faisabilité administrative de chaque interprétation;
- c) la possibilité que l'une ou l'autre des interprétations donne lieu à une anomalie ou une incompatibilité avec une autre disposition de la convention collective.

[21] Le fonctionnaire s'estimant lésé ajoute que le contexte dans lequel la clause intervient est aussi un facteur important à prendre en considération. Par exemple, dans le cas d'un besoin de disponibilité qui commande à un fonctionnaire de se tenir prêt et impose ainsi une restriction sur ses heures de loisir, l'interprétation doit faire place à un respect semblable de l'obligation de l'employeur de compenser cette restriction.

[22] Le fonctionnaire s'estimant lésé cite aussi les diverses clauses de l'article 29

pour illustrer sa thèse. Essentiellement, la disposition sur la disponibilité, dans son intégralité, indique que l'employeur a le droit de mettre un employé en fonction de disponibilité. Pour exercer ce droit, l'employeur doit en aviser l'employé par écrit, et cet avis doit être donné au moins sept jours avant l'affectation. Une fois que ces conditions préalables ont été remplies, l'employé doit être disponible pour travailler et ne peut refuser de se présenter au travail. Le fonctionnaire s'estimant lésé déclare que, après que toutes ces conditions ont été satisfaites et qu'un employé se présente bel et bien au travail, cet employé doit être rémunéré pour les cinq jours, et il s'agit là de l'interprétation la plus raisonnable à donner à l'article 29 dans son intégralité et c'est celle qui reflète le mieux les pratiques suivies par le passé.

[23] À l'appui de sa thèse, le fonctionnaire s'estimant lésé cite la décision *MacAdams* rendue antérieurement par la Commission (dossier de la Commission 166-2-26601), dans laquelle l'employeur soutenait avoir le droit de mettre un employé en fonction de disponibilité et que ce droit n'était pas une obligation. Le fonctionnaire s'estimant lésé a également mentionné la lettre de réponse finale de l'employeur en disant qu'elle illustre le point de vue de l'employeur selon lequel la clause 29.05 vise les « horaires de travail réguliers », tandis que la clause 29.08 vise des situations très particulières, comme le programme de préparation du passage à l'an 2000, c'est-à-dire une circonstance exceptionnelle. Le fonctionnaire s'estimant lésé considère l'interprétation que fait l'employeur de ces clauses comme n'établissant pas une distinction précise entre les périodes de disponibilité pendant un horaire régulier et celles à titre exceptionnel, du fait que ces mots ne se rencontrent nulle part dans les diverses clauses de l'article 29. Il n'y a rien non plus qui restreint l'application de la clause 29.05 en indiquant que l'indemnité de disponibilité minimale ne correspond pas à cinq jours de rémunération.

[24] Enfin, le fonctionnaire s'estimant lésé considère qu'il n'y a pas d'incompatibilité entre la lecture et l'interprétation des clauses 29.05 et 29.08 et que le libellé que l'on retrouve dans l'actuelle convention collective est aussi celui qui avait cours en 1995, dans l'affaire *MacAdams*. Le fonctionnaire s'estimant lésé considère que son interprétation est la bonne compte tenu du fait que, dans deux autres régions, l'employeur a versé à ses employés une indemnité de disponibilité correspondant à cinq jours de rémunération.

### III — PLAIDOIRIE DE L'EMPLOYEUR

[25] L'employeur soutient que les préparatifs au passage à l'an 2000 ne faisaient certainement pas partie des besoins ordinaires permanents du MPO, mais représentaient plutôt un besoin particulier qui était connu à l'avance, conformément au libellé de la clause 29.08. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été mis en fonction de disponibilité et a été rémunéré en conséquence. Si l'employeur admet que, dans son ensemble, l'article 29 ne renferme pas les clauses les plus claires, il dit que les intentions des parties peuvent être cernées à la lecture du libellé des diverses clauses.

[26] Essentiellement, l'article 29 confère à l'employeur le droit d'affecter des employés à des fonctions de disponibilité et, aux termes de la clause 29.03, aucune indemnité de disponibilité n'est versée si l'employé ne peut se présenter au travail. Par conséquent, l'employeur soutient que, même avec l'obligation de remplir des fonctions de disponibilité, aucune rémunération n'est automatiquement versée à l'employé s'il ne se présente pas au travail. L'employeur ajoute que la clause 29.05 ne contient aucun terme indiquant qu'une indemnité minimale de cinq jours doit être versée au regard de l'obligation de remplir des fonctions de disponibilité et que tout cela se résume à la lecture de la clause 29.01, qui est la clause centrale définissant les exigences afférentes à la disponibilité.

[27] De plus, à la lecture des clauses 29.08 et 29.09, on constate qu'une nette distinction est établie entre un cas précis, où la nécessité d'une affectation à des fonctions de disponibilité est connue à l'avance, et des fonctions de disponibilité qui sont nécessaires sur une base continue, ce qui indique que les parties avaient envisagé différents types de fonctions de disponibilité dans leur travail.

[28] À l'appui de sa thèse, l'avocat de l'employeur cite deux décisions : *Mullins* (dossier de la Commission 166-2-17752) et *Re Cardinal Transportation B.C. Inc. and Canadian Union of Public Employees, Local 561*, 62 L.A.C. (4th) 230.

[29] Dans l'affaire *Mullins*, l'employé a effectivement été rémunéré pour la restriction imposée sur ses heures de loisir et, en l'espèce, le fonctionnaire s'estimant lésé a été rémunéré pour son affectation à des fonctions de disponibilité et donc compensé pour la restriction imposée sur ses heures de loisir, mais il n'a pas été rémunéré pour les deux autres jours à l'égard desquels il demande une indemnité, et ce, parce qu'il n'a pas été mis en fonction de disponibilité pendant ces deux jours. L'employeur déclare

par conséquent que, du fait qu'aucune restriction n'a été imposée sur les heures de loisir du fonctionnaire s'estimant lésé, il n'est pas nécessaire de le rémunérer pour les deux jours en question.

[30] Dans *Re Cardinal*, il est dit que c'est à l'agent négociateur qu'il incombe de démontrer que le libellé de la convention collective n'est pas clair et qu'il donne lieu à un litige pour que l'on puisse s'attacher aux pratiques suivies antérieurement. Dans le cas en instance, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas démontré que le libellé utilisé n'est pas clair. Il a été affecté à des fonctions de disponibilité pendant trois jours et a donc envisagé un avantage pécuniaire correspondant à trois jours de rémunération, et c'est ce qu'il a touché. L'employeur ajoute que le fonctionnaire s'estimant lésé n'a jamais envisagé de recevoir un avantage pécuniaire correspondant à cinq jours de rémunération, si l'on en juge par le rapport sur le service supplémentaire qu'il a rempli et présenté à l'employeur pour obtenir son indemnité, et n'a pas témoigné dans cette affaire.

#### IV — RÉPLIQUE DU FONCTIONNAIRE S'ESTIMANT LÉSÉ

[31] En réfutation, le fonctionnaire s'estimant lésé déclare simplement qu'il a démontré, comme il le lui incombait, que les exigences de la clause 29.09 ont été satisfaites car il se fonde sur la clause 29.05 pour soutenir son droit à une indemnité de disponibilité correspondant à cinq jours de travail.

#### V — DÉCISION

[32] Je note aux fins du dossier que le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas témoigné à cette audience et que les parties n'ont pas présenté de preuve sur la façon dont la clause à l'étude, soit la clause 29.05 de la convention collective, a été utilisée par les parties dans le passé.

[33] Pour faciliter l'interprétation de l'article 29, il est préférable de le reproduire dans son intégralité. Il se lit comme suit :

#### **ARTICLE 29 DISPONIBILITÉ**

**29.01** *Lorsque l'employeur notifie par écrit à un employé-e qu'il devra être disponible pour travailler pendant ses heures hors service, cet employé-e a droit à une indemnité de disponibilité de treize dollars (13 \$) pour*

chaque période de huit (8) heures consécutives ou chaque fraction de telle période durant laquelle il doit rester en disponibilité.

**29.02** Même si un employé-e n'est pas obligé d'avoir le téléphone, tout employé-e désigné pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être atteint durant la période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au travail aussitôt que possible lorsqu'il est appelé et jamais au-delà d'une (1) heure après avoir été appelé.

**29.03** Aucune indemnité de disponibilité n'est versée au titre de toute période de huit (8) heures mentionnée à la clause 29.01, si l'employé-e ne peut se présenter au travail lorsqu'on le lui demande pendant cette période.

**29.04** Aucun employé-e n'est affecté à des fonctions de disponibilité s'il n'est pas autrement tenu de travailler un jour férié ou un jour de congé compensateur.

**29.05** L'employeur convient que la disponibilité pour les postes d'après-midi et/ou de nuit est sur une base de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement.

**29.06** Lorsqu'il est nécessaire d'avoir un employé-e en disponibilité pendant les fins de semaine, un employé-e par fin de semaine est affecté à de telles fonctions de disponibilité, à moins d'une entente différente sur les lieux de travail.

**29.07** À l'égard des clauses 29.05 et 29.06, l'employeur convient de donner un préavis de sept (7) jours d'une telle obligation de rester disponible, à moins qu'il soit essentiel de fournir un remplaçant vu l'incapacité de l'employé-e désigné d'exécuter ou de continuer d'exécuter les fonctions de disponibilité.

**29.08** L'employeur a le droit de mettre un employé-e en fonction de disponibilité dans un cas précis, lorsqu'une nécessité est connue à l'avance.

**29.09** Lorsque la nécessité de fonctions de disponibilité sur une base continue est connue, l'employeur fait tout son possible pour répartir les fonctions de disponibilité sur une base équitable parmi les employé-e-s qualifiés qui sont disponibles et les répartir sur une base hebdomadaire parmi lesdits employé-e-s qualifiés.

**29.10** L'employé-e en fonction de disponibilité qui est rappelé au travail et qui s'y présente en conformité avec ce qui précède est indemnisé en conformité avec les dispositions de rappel au travail de la présente convention.

**29.11** *Lorsqu'un employé-e des Affaires extérieures qui occupe un poste à l'étranger est tenu de se faire installer un téléphone, l'employeur acquitte la partie du coût de l'installation et de la location du téléphone de l'employé-e qui dépasse le taux en vigueur à Ottawa pour des services semblables.*

**29.12** *L'employeur convient que dans les zones où des téléavertisseurs sont disponibles et utiles, ils sont fournis sans frais aux employé-es en fonction de disponibilité.*

[34] J'ai examiné la jurisprudence citée par les parties et je présente les observations suivantes. Dans l'affaire *MacAdams*, (*supra*), il était question d'un employé qui se plaignait d'avoir été retiré de la liste de disponibilité que consultait un employeur pour affecter ses employés à des fonctions de disponibilité par roulement. Dans cette décision rendue en 1995, la clause 29.09 était la même que celle d'aujourd'hui en ce que les fonctions de disponibilité sur une base continue devaient être réparties par l'employeur sur une base équitable parmi les employés qualifiés disponibles et sur une base hebdomadaire. Cette question portait sur le recours au personnel civil et militaire de la liste de disponibilité et le fait que l'employeur avait l'intention de modifier ladite liste pour n'y inclure que des membres du personnel militaire, le fonctionnaire s'estimant lésé étant un civil. Ainsi, cette affaire portait sur l'interprétation de la « répartition équitable » des fonctions de disponibilité. L'arbitre a statué que les droits de la direction de l'employeur étaient expressément assujettis aux dispositions de la clause sur la disponibilité, clause que l'arbitre a également jugé ambiguë dans la convention collective. L'arbitre de cette affaire s'est alors penché sur les pratiques antérieures pour être mieux en mesure d'interpréter la convention collective et a accordé au fonctionnaire s'estimant lésé l'indemnité de disponibilité comme si cette pratique avait été en place pendant la période durant laquelle le fonctionnaire avait occupé le poste visé, c'est-à-dire pendant la période où l'employeur avait tout à la fois du personnel militaire et du personnel civil sur sa liste de disponibilité. La décision *MacAdams* a été confirmée en contrôle judiciaire.

[35] Dans *Mullins*, (*supra*), le litige avait trait au droit d'un employé de demander une rémunération pour les heures supplémentaires et une indemnité de disponibilité du fait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait été le premier à être appelé sur une liste de personnes disponibles nuit et jour dont disposait l'employeur s'il lui fallait rappeler des employés au travail pour accomplir un service supplémentaire. L'arbitre a conclu que, pour avoir droit à l'indemnité de disponibilité et à d'autres rémunérations



connexes en vertu des dispositions de la convention collective, un fonctionnaire doit être disponible pour pouvoir être joint par l'employeur si jamais il faut lui ordonner de faire des heures supplémentaires. Par ailleurs, le fonctionnaire qui n'a pas été affecté par l'employeur à des fonctions de disponibilité est libre de faire ce qu'il veut pendant ses heures de loisir. L'arbitre a conclu qu'étant donné que l'employeur n'avait pas demandé au fonctionnaire s'estimant lésé de se tenir prêt à répondre à un appel, ce dernier n'avait pas droit à une indemnité de disponibilité. Dans cette affaire, on établissait aussi une distinction entre les heures supplémentaires visées par l'article 25, le rappel au travail prévu à l'article 28 et la disponibilité traitée à l'article 29. Dans le cas de M. Mullins, il est ressorti de la preuve que l'employeur n'avait jamais demandé au fonctionnaire s'estimant lésé de se tenir prêt à la date à laquelle ce dernier a dit qu'on lui devait une indemnité de disponibilité et que, en fait, le fonctionnaire s'estimant lésé a témoigné qu'il n'était pas chez lui ce jour-là pour répondre à l'appel de l'employeur, de sorte qu'il n'était pas disponible « pour être rappelé au travail ».

[36] Dans l'affaire *Re Cardinal*, (*supra*), une première convention collective est signée entre les parties et un désaccord survient au sujet du droit aux congés payés des employés du transport. Dans cette affaire, l'arbitre a conclu qu'il y avait manifestement une ambiguïté dans la clause en question de la convention collective, ambiguïté que l'on ne pouvait dissiper par le seul examen du libellé de la convention collective dans son ensemble. Le tribunal a donc dû examiner certaines preuves des intentions mutuelles des parties à partir de leurs antécédents de négociation collective ou des pratiques qu'elles avaient suivies par le passé. Or il s'agissait d'une première convention collective dans cette décision, de sorte que l'on n'avait pas accès à de tels éléments de preuve. Le syndicat a donc été incapable de s'acquitter de son fardeau d'établir, par une preuve claire et convaincante, le droit de recevoir l'avantage pécuniaire réclamé. En référence à un tel énoncé, l'arbitre a cité l'affaire *Noranda Mines* (27 avril 1981), non publiée (Hope). En l'absence d'une preuve claire et convaincante, l'arbitre n'a pu imposer à l'employeur l'obligation de verser un avantage pécuniaire.

[37] J'ai eu l'heur de lire la décision *Noranda Mines*, (*supra*), citée dans *Re Cardinal*, et j'ai trouvé cette décision utile. Dans cette affaire, des litiges naissent de l'interprétation des dispositions du régime de soins de santé dans une première convention collective, après la fusion de deux sociétés qui avaient auparavant deux conventions distinctes. L'employeur arguait qu'il avait besoin d'une preuve extrinsèque

pour interpréter les clauses ambiguës à l'origine des litiges. L'arbitre a réitéré le critère d'interprétation des dispositions de convention collective après avoir cité l'affaire *University of British Columbia v. Canadian Union of Public Employees, Local 116* (1977), 1 CLRBR 13 :

[Traduction]

[...]

*À n'en pas douter, en C.-B., la notion d'ambiguïté, un critère quelque peu rigoureux, n'est pas appliquée de façon aussi rigide dans le cas des conventions collectives. Cet assouplissement des principes de l'interprétation des contrats en common law est considéré comme indispensable aux principes juridiques qui gouvernent des relations contractuelles plus rigides. Une convention collective est une chose vivante conçue pour atteindre et préserver l'harmonie entre deux groupes aux intérêts économiques opposés qui doivent défendre ces intérêts en faisant cause commune.*

*Les principes rigides de l'interprétation des contrats ne reflètent pas la réalité du climat dans lequel sont négociées les conventions collectives ni les limites très réelles imposées aux parties dans leur attachement à fixer et définir toutes les nuances de leurs relations dans un document écrit.*

*Mais la faveur accordée à la souplesse ne mine en rien les principes fondamentaux du contrat qui régit une relation de négociation collective. Le moins que l'on puisse demander à un arbitre saisi de l'affaire UBC v CUPE est de nourrir « un doute de bonne foi quant au sens approprié du libellé de la convention. »*

*Il se peut que cette norme soit moins rigoureuse que le critère d'ambiguïté appliqué en common law pour l'interprétation des contrats, mais elle n'est pas pour autant une invitation à revisiter constamment les négociations qui ont abouti à la convention collective dans tout litige sur la bonne interprétation du libellé.*

*Le « doute de bonne foi » dont il est question dans la décision UBC v CUPE n'est pas celui des parties, mais celui que nourrit l'arbitre de grief à la lecture de la convention collective. Le caractère sacré du contrat joue un rôle important dans les relations de négociation collective, de même que dans toute autre relation contractuelle, et les parties ne devraient pas se voir privées des fruits de leur négociation collective sur l'affirmation, par l'une ou l'autre, que le processus de négociation collective avait une intention différente ou visait autre chose.*

[...]

La tâche d'un arbitre, lorsqu'il se penche sur les questions d'une interprétation contestée, est tout d'abord d'examiner le libellé afin de déterminer s'il engendre, en soi ou dans le contexte dans lequel il apparaît dans la convention collective, un doute de bonne foi quant à son sens approprié.

[...]

(aux pages 8 à 13)

[soulignement ajouté]

[38] Ce que j'ai retenu de ce passage, c'est le principe qu'un « doute de bonne foi » ou une ambiguïté dans les dispositions de la convention collective sujettes à interprétation doit venir de l'arbitre, à partir de sa lecture de la convention collective, et pas simplement des parties au litige.

[39] Les observations que l'arbitre a faites dans l'affaire *Noranda Mines* font écho à nombre d'autres commentaires d'arbitres que l'on retrouve dans l'ouvrage collectif de Brown & Beatty *Canadian Labour Arbitration* (3<sup>e</sup> édition) :

[Traduction]

[...]

*On a souvent dit que, au moment d'interpréter les termes d'une convention collective, l'essentiel consiste à découvrir l'intention des parties à la convention. [...] En conséquence, pour déterminer l'intention des parties, l'hypothèse fondamentale est que les parties avaient l'intention de dire ce qu'elles ont dit et qu'il faut rechercher le sens de la convention collective dans ces dispositions expresses. [...]*

[...]

*En cherchant à découvrir l'intention des parties à l'égard d'une disposition particulière de la convention, les arbitres ont généralement supposé que le libellé dont ils sont saisis doit s'entendre au sens normal ou ordinaire, à moins que cette interprétation ne donne lieu à une absurdité ou à une contradiction avec le reste de la convention collective, ou à moins que le contexte ne révèle que les mots sont employés dans un autre sens. [...]*

[...]

*Le contexte où se trouvent les mots est également une source primaire de leur sens. Ainsi, on dit que les mots à l'étude devraient se lire dans le contexte de la phrase, de l'article et de l'ensemble de la convention.*

[...]

(à la page 4:2100)

[40] Dans le cas qui nous occupe, si je conçois que l'on puisse s'interroger sur l'objet de la clause 29.05, en se demandant si elle fait allusion à des jours de poste ou à des jours d'indemnité, comme le suggère le fonctionnaire s'estimant lésé, je considère, après avoir lu les clauses de l'article 29, qu'elles ne sont pas ambiguës dans leur composition. Je lis les clauses 29.05 et 29.06 ensemble et elles se tiennent, particulièrement dans le contexte à l'intérieur duquel elles se rapportent aux fonctions de disponibilité. Je ne peux trouver de « doute de bonne foi » quant à leur sens approprié.

[41] À mon avis, lorsque les parties à la convention collective ont rédigé la clause 29.05, elles voulaient établir des distinctions entre le travail sur demande pour des postes pendant un jour de semaine normal et le travail sur demande pour des postes pendant la fin de semaine. Je dis cela parce que les employés qui effectuent normalement des postes le matin ou l'après-midi en semaine ne seraient pas affectés à des fonctions de disponibilité la fin de semaine, et c'est pourquoi la disponibilité a été décrite en fonction des cinq jours, du lundi au vendredi, c'est-à-dire les jours de semaine habituels.

[42] S'il est nécessaire d'affecter un employé à des fonctions de disponibilité, les parties ont incorporé à la clause 29.07 l'exigence d'une demande préalable précise (préavis de sept jours); néanmoins, un employé travaillant normalement en semaine, du lundi au vendredi, ne pourrait de toute façon pas être affecté à des fonctions de disponibilité la fin de semaine, ce qui vient de nouveau ajouter foi à une lecture simple des dispositions en matière de disponibilité visant les employés travaillant en semaine et ceux travaillant les fins de semaine.

[43] De par leur libellé, ces clauses rendent compte de l'effort conscient que les parties à la convention collective ont déployé pour empêcher que l'on empiète sur les heures de loisir les plus appréciées des employés, à savoir la fin de semaine. À l'appui de cette interprétation, mentionnons le fait que l'employeur doit donner un préavis de sept jours à l'employé susceptible de remplir des fonctions de disponibilité. On veut par là réduire au minimum les inconvénients pour l'employé susceptible d'être appelé au travail pendant ses heures hors service et permettre à cet employé de faire des

projets une semaine à l'avance.

[44] Je ne suis pas d'accord avec la thèse du fonctionnaire s'estimant lésé selon laquelle un employé appelé au travail pour remplir des fonctions de disponibilité pendant une journée touchera nécessairement une rémunération pour cinq jours en vertu de la clause 29.05. Je ne vois en quoi une telle interprétation peut avoir de sens à l'issue d'une interprétation littérale de l'article 29 dans son intégralité, ni peut être une application raisonnable et pratique des demandes de disponibilité et de l'indemnité de disponibilité. En fait, je conclus que l'indemnité de disponibilité de trois jours versée au fonctionnaire s'estimant lésé respectait ce à quoi il avait droit en vertu de la convention collective.

**Anne E. Bertrand,  
Commissaire**

Fredericton (Nouveau-Brunswick), le 27 octobre 2001.

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

