

Date : 20200508

Dossiers : 566-34-9832 et 9833

Référence : 2020 CRTESPF 49

*Loi sur la Commission
des relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral et
Loi sur les relations de travail
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral

ENTRE

JENNIFER MYLES ET ERIN ALCOCK

fonctionnaires s'estimant lésées

et

AGENCE DU REVENU DU CANADA

employeur

Répertorié

Myles c. Agence du revenu du Canada

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

Devant : John G. Jaworski, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour les fonctionnaires s'estimant lésés : Tony Micallef-Jones et Sara Guillaumant-Fitzgerald, Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Kevin Dulude, avocat

Affaire entendue à Toronto (Ontario)
du 2 au 5 octobre 2018,
(arguments écrits déposés le 13 novembre et le 21 décembre 2018,
et le 1^{er} février 2019).
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION (Traduction de la CRTESPF)

I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

[1] Jennifer Myles est une employée de l'Agence du revenu du Canada (ARC ou l'« employeur »). Elle occupe un poste de vérificatrice, classifié au groupe et au niveau AU-03. Elle travaille dans la Section de la vérification du Bureau des services fiscaux (BSF) de Toronto-Ouest de l'ARC, à Toronto, en Ontario.

[2] Erin Alcock est une employée de l'ARC. Elle occupe un poste de chef d'équipe, classifié au groupe et au niveau MG-05, à la Direction générale des programmes de conformité de la section du BSF de Kitchener-Waterloo de l'ARC, à Kitchener, en Ontario, qui traite de la taxe sur les produits et services (TPS) et de la taxe de vente harmonisée (TVH).

[3] Mme Myles et Mme Alcock, les fonctionnaires s'estimant lésées (les « fonctionnaires »), sont des membres de l'unité de négociation Vérification, finances et sciences (VFS), représentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC). Leurs conditions de travail sont régies, en partie, par des conventions collectives (définies plus précisément plus loin dans la présente décision) conclues entre l'IPFPC et l'ARC.

[4] Avant mars 2012, les deux fonctionnaires étaient des employées du gouvernement de l'Ontario, plus précisément du ministère du Revenu de l'Ontario (MRO). En mars 2012, les deux fonctionnaires ont été nommées à des postes à l'ARC.

[5] Le 22 février 2013, Mme Myles a déposé un grief qui était rédigé en ces termes :

[Traduction]

[...]

Je présente un grief pour contester le fait que l'Agence du revenu du Canada a indiqué de manière erronée ma date de début d'emploi comme étant le 1^{er} mars 2012.

[...]

Mesure corrective demandée [...]

Je demande que l'Agence du revenu du Canada corrige cette erreur et modifie ma date de début d'emploi au 1^{er} mai 2000, afin d'inclure mes années de services auprès du ministère du Revenu de l'Ontario et d'en tenir compte. Je demande que toutes les mesures correctives nécessaires soient prises.

[...]

[6] Le 13 mars 2013, Mme Alcock a déposé un grief, qui était ainsi rédigé :

[Traduction]

Le 16 janvier 2013, j'ai reçu un versement au titre d'une indemnité de départ équivalent à 0,36 semaine, conformément à la clause 19.01 de la Convention conclue entre l'Agence du revenu du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (ci-après la convention collective entre la VSF et l'ARC). Dans une lettre reçue de Doug Mason et datée du 5 mars 2013, j'ai été informée que mes années de services auprès du gouvernement de l'Ontario auraient dû être incluses dans le calcul des semaines visées par l'indemnité de départ à payer par l'Agence du revenu du Canada. À l'article 8.2 de la Ontario Sales Tax Administration Reform (OSTAR) Project Human Resources Agreement (HRA) (accord sur les ressources humaines [ARH] de la réforme de l'administration de la taxe de vente de l'Ontario [RATVO]) entre l'Agence du revenu du Canada et la Couronne du chef de l'Ontario signé le 3 mars 2010, il a été convenu que les années de service auprès du ministère du Revenu de l'Ontario de tous les employés mutés du ministère du Revenu de l'Ontario au sein du gouvernement fédéral seraient reconnues aux fins du calcul de l'indemnité de départ, conformément à la clause 19.01 de la convention collective entre la VSF et l'ARC en vigueur à la date de signature. L'article 2.1.5 du projet de RATVO de l'ARH signé le 7 juin 2010 a modifié (modification) l'article 8.1 de l'accord initial. Par la suite, la date de service continu auprès du ministère du Revenu de l'Ontario des employés qui acceptent un poste à l'ARC sera reconnue par l'ARC, conformément aux dispositions de la convention collective entre l'AFPC et l'ARC ou conformément au protocole d'entente entre l'ARC et l'IPFPC signé le 23 avril 2010.

Je suis mécontente du refus de l'Agence du revenu du Canada de reconnaître mes années de services au ministère ontarien aux fins de la clause 19.01 de la convention collective du groupe VFS et l'ARC.

[...]

Mesure corrective demandée [...]

Que mes années de service (12,83, d'avril 1999 à février 2013) auprès du ministère du Revenu de l'Ontario soient reconnues par l'Agence du revenu du Canada aux fins de mon droit à l'indemnité de départ calculée en vertu de la clause 19.01 de la convention collective du groupe VFS et l'ARC. D'être indemnisée intégralement.

[...]

[7] Le 1^{er} novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365; *LCRTEFP*) a été proclamée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP), qui remplace l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) et l'ancien Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). En vertu de l'article 393 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une instance engagée au titre de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2, *LRTFP*) avant le 1^{er} novembre 2014 se poursuit sans autres formalités en conformité avec la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, dans sa forme modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

[8] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la CRTEFP et le titre de la *LCRTEFP*, de la *LRTFP* et du *Règlement sur les relations de travail dans la fonction publique* pour qu'ils deviennent respectivement, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*, la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « Loi ») et le *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (le « Règlement »).

II. Résumé de la preuve

[9] Les parties ont déposé un exposé conjoint des faits (ECF) et des documents sur consentement.

A. Antécédents professionnels des fonctionnaires

[10] Mme Myles a commencé sa carrière au MRO en mai 2000. Juste avant de commencer son emploi à l'ARC, elle travaillait au bureau du MRO à Mississauga, en Ontario, en tant que vérificatrice de la taxe de vente provinciale (TVP). Elle était membre d'une unité de négociation pour les vérificateurs fiscaux du MRO qui était représentée par le Syndicat des employées et employés de la fonction publique de

l'Ontario (SEFPO). Les conditions de son emploi étaient en partie couvertes par une convention collective conclue entre le SEFPO et la Couronne du chef de l'Ontario, représentée par Conseil de gestion du gouvernement, du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2012 (la « convention collective du SEFPO »).

[11] Mme Alcock a commencé sa carrière au MRO en avril 1999. Juste avant de commencer son emploi à l'ARC, elle était gestionnaire dans un bureau du MRO à Kitchener et son travail concernait la TVP. Elle n'était membre d'aucune unité de négociation et n'était représentée par aucun agent négociateur. Les conditions de son emploi étaient couvertes en partie par la [traduction] « Directive sur la rémunération des cadres » (DRC).

[12] Le 9 novembre 2009, le gouvernement fédéral et le gouvernement de l'Ontario ont signé une entente concernant l'harmonisation de la TVP et de la TPS, connue sous le nom d'« entente intégrée globale de coordination fiscale » (EIGCF). L'EIGCF prévoyait la négociation d'un accord sur les ressources humaines (ARH) en vue de nommer les employés du MRO à l'ARC et de préciser les modalités de ce transfert.

[13] Le 3 mars 2010, l'ARC et le MRO ont mis en œuvre l'accord sur les ressources humaines (ARH) concernant le projet de Réforme de l'administration de la taxe de vente de l'Ontario (connue sous le nom de RATVO, même si certains documents l'appellent la RATVP) (l'« ARH n° 1 »).

[14] L'ARH n° 1 établissait en termes plus précis l'entente relative au transfert de certains employés du MRO à l'ARC. L'accord prévoyait deux vagues de transfert d'employés, la première (la « première vague ») le 25 novembre 2010, et la deuxième (la « deuxième vague ») le 1^{er} mars 2012. La première vague prévoyait le transfert à l'ARC de 183 personnes occupant des postes au MRO, tandis que la deuxième vague prévoyait le transfert de 1 070 personnes. Les personnes transférées étaient identifiées par poste, plutôt que par leur nom, et étaient énumérées à l'appendice 1 de l'ARH n° 1. Toutes les personnes visées par l'ARH n° 1 devaient être transférées à des postes à l'ARC qui faisaient partie d'une unité de négociation représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

[15] L'ARH n° 1 déclare, en partie, ce qui suit :

[Traduction]

[...]

1.0 Objet de l'accord

[...]

1.2 L'EIGCF prévoit la négociation d'un accord sur les ressources humaines (ARH) en fonction de ce qui suit :

[...]

1.2.3 L'ARC et le MRO reconnaissent que chacun doit tenir compte des dispositions législatives et des politiques pertinentes, ainsi que de leurs obligations prévues dans les conventions collectives conclues avec leurs agents négociateurs respectifs. Dans ce contexte, l'ARC et le MRO ont convenu de négocier les meilleures ententes possible qui seront incluses dans un accord sur les ressources humaines, visant l'emploi des employés de l'Ontario auprès de l'ARC.

[...]

8.0 Reconnaissance du service antérieur

8.1 La date de service continu auprès du MRO des employés qui acceptent un poste à l'ARC sera reconnue par l'ARC aux fins des services, conformément aux dispositions de la convention collective entre l'ARC et l'AFPC ou conformément à la politique applicable de l'ARC.

8.2 Cette reconnaissance de service s'appliquera aux droits suivants, ainsi qu'à tout droit futur lié aux services continus :

[...]

v. Indemnité de départ dans la mesure où elle s'applique à la période admissible pour recevoir une telle indemnité
[...]

[...]

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

[16] Le poste de ni l'une ni l'autre des fonctionnaires n'était visé par l'ARH n° 1.

[17] Mme Alcock a renvoyé à un courriel en date du 8 mars 2010, qu'elle a reçu à titre de gestionnaire du MRO et provenant de Carol Layton, la sous-ministre du MRO, qui y avait joint une note de service comportant la même date (la « note de service du 8 mars »). Elle a indiqué que la note de service était un document d'information préalable à l'intention des gestionnaires dont des employés étaient susceptibles d'être touchés par l'EIGCF et l'ARH n° 1.

[18] Une copie d'un document en date du 9 mars 2010, et intitulé [traduction] « Questions et réponses relatives à l'Accord sur les ressources humaines » a été

déposée en preuve. Mme Alcock a indiqué qu'il lui avait été transmis à titre de gestionnaire, en même temps que la note de service du 8 mars. La question et la réponse 20 indiquent ce qui suit :

[Traduction]

Reconnaissance de l'ancienneté et du service

20. Mes années de service seront-elles transférées à un poste à l'ARC si j'accepte une offre?

Les dates de service continu des employés de la FPO seront utilisées pour les droits fondés sur le service en vertu des droits découlant de la convention collective de l'ARC, y compris ce qui suit :

- *Les congés annuels*
- *Le congé de maternité non payé et l'indemnité de maternité spéciale pour les fonctionnaires atteints d'une invalidité totale*
- *Le congé parental non payé et l'indemnité parentale spéciale pour les fonctionnaires atteints d'une invalidité totale*
- *Le congé de transition à la retraite*
- *L'indemnité de départ*
- *Les mesures de soutien à la transition prévues à l'appendice de la convention collective de l'AFPC sur le réaménagement des effectifs*
- *Tout autre droit fondé sur les services négocié dans les conventions collectives futures de l'AFPC.*

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

[19] Une copie d'un document intitulé [traduction] « Séances d'information sur l'accord sur les ressources humaines » a été déposée en preuve. Le document précisait les heures et les lieux où les séances d'information à l'intention des employés du MOR qui pourraient être touchés, les 10 et 11 mars 2010, seraient tenues. Les représentants du SEFPO et les gestionnaires du MRO organisaient les séances.

[20] Mme Alcock a déclaré qu'elle a assisté à une séance d'information le 11 mars 2010, à Kitchener. À la question de savoir qui avait organisé la séance, elle a déclaré qu'elle pensait que c'était des représentants du MRO et de l'ARC.

[21] À la date de l'audience, Stephen Huff avait pris sa retraite de l'ARC. Comme les fonctionnaires, il avait travaillé pour le MRO et, le 1^{er} mars 2012, il a été transféré à l'ARC, où il a travaillé jusqu'à sa retraite en avril 2018. Tout comme Mme Alcock, il

était gestionnaire au MRO et n'était pas représenté par le SEFPO. Il a assisté à la séance d'information, tout comme Mme Alcock. À la question de savoir quelles organisations ont fait l'exposé, il a répondu qu'il estimait que c'était les deux; cependant, il a également indiqué qu'il ne pouvait pas se souvenir des noms de ceux qui ont donné les présentations.

[22] Une copie d'une présentation PowerPoint qui, selon Mme Alcock, a été présentée à la séance d'information à Kitchener, a été déposée en preuve; des copies de la présentation ont été distribuées. La diapositive 15 de la page 8 de la présentation indique ce qui suit :

[Traduction]

Conditions d'emploi en vertu de l'ARH
Reconnaissance du service

- *L'ARC reconnaît le service continu à la FPO aux fins suivantes :*
 - *Les congés annuels*
 - *Le congé parental ou de maternité*
 - *L'indemnité de départ*
 - *Les mesures de réaménagement des effectifs (selon le cas)*
 - *Les autres congés applicables*
- *L'ARC ne reconnaîtra pas l'ancienneté de la FPO aux fins de la dotation - les conventions collectives fédérales et la politique sur la dotation ne prévoient aucune disposition sur l'ancienneté.*

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

[23] Mme Myles a témoigné en disant qu'elle se souvenait d'avoir assisté à un type de séance de discussion ouverte qui, selon elle, était obligatoire. Toutefois, elle ne pouvait pas préciser la date, l'heure ou le lieu de la séance. Elle a indiqué qu'elle se souvenait d'avoir vu une présentation qui prévoyait que l'emploi des personnes transférées à l'ARC serait protégé pendant une période de 24 mois et que leurs dates de début au MRO seraient utilisées pour calculer leurs congés annuels, leur indemnité de départ, leur congé de maternité et leurs autres congés.

[24] Le 23 avril 2010, l'ARC et l'IPFPC ont signé un protocole d'entente (PE) à l'égard du groupe VFS (le « PE entre l'IPFPC et l'ARC »).

[25] Voici les parties du PE entre l'IPFPC et l'ARC pertinentes aux présents griefs :

[Traduction]

Préambule

La présente entente repose sur le principe de la création d'une structure organisationnelle de la TPS/TVH en vue de mieux gérer les responsabilités liées à l'administration de la TPS/TVH à l'Agence du revenu du Canada. Comme l'a déclaré le commissaire dans un message adressé à tout le personnel le 4 janvier 2010, qui informait les employés de l'ARC que :

« En raison de l'adoption de la TVH en Ontario et en Colombie-Britannique, un certain nombre de programmes de base de l'Agence devront être complétés et améliorés afin de répondre aux demandes accrues présentées à l'ARC à la suite de l'harmonisation. »

Dans ce message, le commissaire a également rassuré les employés de ce qui suit :

« Il n'y aura aucune perte d'emploi à l'ARC à la suite de cette initiative et il y aura de nouvelles possibilités pour certains employés à long terme. »

[...]

Les parties ont convenu de ce qui suit :

1. L'ARC s'engage à collaborer avec l'IPFPC et le groupe VFS aux fins des questions suivantes :

- a. Déterminer une définition de ce qui constitue un travail de vérification. Ces travaux doivent être terminés au plus tard le 31 mai 2010.*
- b. La formule de complexité à utiliser pour déterminer les niveaux de travail du secteur d'activité de la TPS/TVH. Ces travaux doivent être terminés au plus tard le 31 mai 2010.*
- c. La structure du nouveau secteur d'activité de la TPS/TVH.*

[...]

4. Le groupe VFS de l'IPFPC accepte de reconnaître le service des employés provinciaux qui acceptent un emploi au sein de l'ARC à la suite des offres faites conformément à l'Accord sur les ressources humaines.

[...]

6. Tous les employés provinciaux qui acceptent des postes à l'ARC, y compris les MG, qui satisfont aux exigences en matière d'études des postes AU, seront verraient offrir des postes au groupe VFS de l'IPFPC, dans la mesure où ces nominations répondent aux besoins opérationnels de l'ARC, tel qu'il est défini par le nouveau secteur d'activité de la TPS/TVH, à la condition que les provinces acceptent cette correspondance.

[...]

11. L'ARC s'engage à créer un secteur d'activité distinct pour les travaux liés à la TPS/TVH. Ce secteur d'activité comportera des facteurs d'expérience et de complexité distincts.

[...]

13. L'ARC et le groupe VFS de l'IPFPC organiseront conjointement des séances de discussion ouverte en vue d'informer le groupe VFS de l'IPFPC de la présente entente et de déployer tous les efforts raisonnables pour obtenir son soutien à l'égard du nouveau secteur d'activité.

[...]

19. Les parties conviennent que, si des différends surviennent concernant l'application de la présente entente, ils seront portés immédiatement devant le sous-commissaire des ressources humaines de l'ARC. En cas de non-règlement acceptable des différends, l'une ou l'autre des parties peut renvoyer la question à la CRTFP aux fins de médiation.

[...]

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

[26] Au moment de l'audience, Ann Warren (qui était auparavant Ann Ross et a été identifiée en tant que telle dans les documents déposés à titre de pièces à l'audience) avait pris sa retraite de l'ARC. Son dernier poste à l'ARC avant sa retraite était celui de directrice du réaménagement des effectifs et de l'analyse stratégique. Elle a participé au transfert à l'ARC des anciens employés du MRO à titre de représentante de l'ARC à la table de négociation.

[27] En ce qui a trait à l'ARH n° 1, Mme Warren a déclaré que les employés du MRO qui ont été transférés à l'ARC l'ont été à une partie de l'ARC qui faisait partie de l'unité de négociation représentée par un agent négociateur qui constituait un élément de l'AFPC ou d'une catégorie d'employés non représentés.

[28] Mme Warren a témoigné que les agents négociateurs (l'AFPC et l'IPFPC) n'ont pas participé à la négociation des ARH avec le MRO. À la question de savoir pourquoi, elle a déclaré qu'il ne leur incombait pas de déterminer le transfert des employés de l'Ontario à l'ARC. Elle a déclaré que les ARH constituaient le moyen par lequel la province et l'ARC transféraient les employés.

[29] Mme Warren a témoigné que le PE entre l'IPFPC et l'ARC répondait à un certain nombre de préoccupations de l'IPFPC concernant le changement consistant à combiner la TVP et la TPS en vue de créer la TVH, y compris la sécurité d'emploi.

[30] À la date de l'audience, David Gray avait pris sa retraite de l'ARC. Il avait occupé un poste classifié au groupe et au niveau AU-03. En janvier 2008, il est devenu le vice-président national de l'IPFPC; il a occupé ce poste jusqu'au 31 décembre 2012. Dans son témoignage, il a indiqué avoir participé à la négociation du PE entre l'IPFPC et l'ARC. Il a déclaré que ce qui avait mené à la négociation du PE était la préoccupation selon laquelle le nouveau secteur d'activité de la TVH qui serait mis en œuvre donnerait lieu à une augmentation du travail pour les employés de l'unité de négociation représentée par l'AFPC, ce qui entraînerait à son tour une réduction du travail pour les employés de l'unité de négociation VFS. Cela aurait pu mener à la mise en disponibilité d'employés occupant des postes au sein de l'unité de négociation du groupe VFS qui étaient des membres de l'IPFPC. M. Gray a dit que, à l'époque, environ 2 500 AU (membres de l'IPFPC) travaillaient dans le secteur de la TPS.

[31] M. Gray a témoigné qu'après la signature du PE entre l'IPFPC et l'ARC, les représentants de l'ARC et de l'IPFPC ont convenu de donner des présentations aux membres du groupe VFS aux BSF. M. Gray a déclaré que Mme Warren était l'une des représentantes de l'ARC. En contre-interrogatoire, il a confirmé que les représentants de l'ARC et de l'IPFPC n'ont donné aucune présentation aux employés du MRO. À la question de savoir pourquoi, il a dit : [traduction] « Nous ne représentons pas les employés de la province de l'Ontario. »

[32] Mme Warren a déclaré que le PE entre l'IPFPC et l'ARC a mené à la modification du projet de RATVO de l'ARH (l'« ARH modifié ») en date du 7 juin 2010. Voici les parties de ce document qui sont pertinentes aux présents griefs :

[Traduction]

[...]

2.1.5 Article 8.1 de l'accord initial est remplacé par ce qui suit :

8.1 Par la suite, la date de service continu auprès du MRO des employés qui acceptent un poste à l'ARC sera reconnue par l'ARC, conformément aux dispositions de la convention collective entre l'AFPC et l'ARC ou conformément au protocole d'entente entre l'ARC et l'IPFPC signé le 23 avril 2010. La date de service continu auprès du MRO continuera d'être reconnue si l'employé accepte un poste dans l'autre unité de négociation ou un poste non représenté ou exclu après sa nomination initiale à l'ARC.

[...]

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

[33] L'ARH modifié a également modifié l'appendice 4 de l'ARH n° 1 en ajoutant une annexe qui énumère les postes de l'unité de négociation de l'IPFPC à l'égard desquels des offres d'emploi seraient présentées aux employés du MRO qui satisfaisaient aux qualifications préalables requises des postes, qui faisaient partie de l'unité de négociation du groupe VFS.

[34] M. Huff a déclaré qu'il se rappelait avoir vu une copie de l'ARH modifié à la mi-juin 2010; la copie était jointe à une lettre de la sous-ministre du MRO.

[35] Une note de service en date du 15 juin 2010, provenant de Mme Layton et concernant l'ARH modifié (la « note de service Layton ») a été déposée en preuve dans le cadre de l'ECF. M. Huff a indiqué qu'il s'agissait du document joint à l'ARH modifié qu'il a vu. Voici les parties pertinentes aux présents griefs :

[Traduction]

[...]

*Selon la modification, les employés touchés et faisant partie des classifications décrites à l'**annexe 2 de l'appendice 4** se verront offrir des postes dans le groupe de négociation de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC). À l'origine, tous les employés touchés devaient se voir offrir des postes dans le groupe de négociation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).*

[...]

*Les membres des classifications qui recevront une offre dans l'unité de négociation de l'IPFPC doivent satisfaire aux exigences en matière d'études des postes de l'IPFPC. Lorsqu'un employé ne possède pas ces qualifications, il recevra son offre d'emploi à la classification de l'Alliance de la Fonction publique du Canada qui figure à l'origine à l'**annexe 1 de l'appendice 4**.*

[...]

Voici, entre autres, certains des points saillants de la modification :

- *Le service en Ontario sera reconnu à l'égard des employés placés au sein de l'unité de négociation de l'IPFPC. De plus, cette reconnaissance de service continue de s'appliquer dans les cas où les employés sont mutés entre les postes de l'unité de négociation de l'ASFC et de l'IPFPC.*
- *Les offres d'emploi de la première vague et les délais d'acceptation ont été reportés. Les offres seront maintenant communiquées aux employés le 25 juin et les réponses doivent être reçues d'ici le 26 juillet. Pour tous les employés*

qui acceptent une offre d'emploi, les dates de début demeureront les mêmes.

- *Les délais pour la deuxième vague demeureront les mêmes.*

[...]

*Plus de renseignements, y compris une **copie de la modification**, des **FAQ** et des renseignements sur le groupe de négociation de l'IPFPC figurent sur la page intranet Réforme de la taxe de vente.*

[...]

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

[36] Un document de questions-réponses comportant la même date était joint à la note de service Layton. Les questions et réponses comprenaient :

[Traduction]

Q1. Qu'est-ce qui a changé?

*R1. L'Agence du revenu du Canada (ARC) a présenté au ministère du Revenu de l'Ontario (MRO) une proposition visant à offrir aux employés touchés et faisant partie des classifications décrites à l'**annexe 2 de l'appendice 4** des postes au sein du groupe de négociation de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)*

[...]

Q4. Qui se verra offrir des postes dans l'unité de négociation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)?

R4. Le tableau ci-dessous (annexe 2 de l'appendice 4 du document de modification) indique les classifications à l'égard desquelles des postes dans l'unité de négociation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) seront offerts.

[...]

Q10. Mes années de service seront-elles transférées si j'accepte une offre d'emploi de l'ARC visant un poste de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)?

R10. Oui, les années de service en Ontario seront reconnues si vous acceptez une offre d'emploi à l'ARC pour un poste dans l'unité de négociation de l'IPFPC. De plus, le service en Ontario est maintenant transférable pour les employés qui sont transférés entre les deux unités de négociation de l'Agence du revenu du Canada (ARC) à la suite de leur mutation à l'ARC.

[...]

Q14. Cette entente touche-t-elle les dispositions relatives à l'indemnité de départ?

R14. *Non. Si vous êtes muté à l'ARC, vous avez droit à une indemnité de départ (cessation d'emploi) prévue par la loi, conformément à votre convention collective, aux dispositions législatives ou aux politiques respectives.*

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

[37] Une copie d'un courriel envoyé le vendredi 30 avril 2010, était également jointe à la note de service Layton. Le courriel indiquait ce qui suit :

[Traduction]

MISE À JOUR – L'Agence du revenu du Canada conclut une entente avec le groupe VFS de l'IPFPC

L'Agence du revenu du Canada (ARC) et le groupe Vérification, finances et sciences de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (groupe VFS de l'IPFPC) ont conclu une entente qui permet à l'ARC d'offrir à certains employés du ministère du Revenu (déjà identifié comme des personnes touchées par l'annulation de la taxe de vente au détail) des postes au sein de son groupe VFS de l'IPFPC plutôt qu'au sein du groupe de négociation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), tel qu'il a été décrit à l'origine dans l'Accord sur les ressources humaines.

L'entente conclue entre l'ARC et l'IPFPC découle de leurs propres négociations internes entre l'employeur et l'agent négociateur. Le ministre du Revenu étudie maintenant cette nouvelle proposition de concordance et ce qui est dans l'intérêt supérieur des employés du MRO touchés par l'annulation de la taxe de vente au détail. Le SEFPO et l'Association des employés et employées gestionnaires, administratifs et professionnels de la Couronne de l'Ontario seront consultés au sujet de la proposition de l'ARC. Le ministère du Revenu informera l'ARC de notre position sous peu.

[...]

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

[38] Le paragraphe 12 de l'ECF comportait un renvoi à un autre document de questions-réponses produit par le MRO, le 16 décembre 2010, et qui a été mis à la disposition des employés du MRO. Voici les parties de ce document qui sont pertinentes aux présents griefs :

[Traduction]

[...]

Voici un extrait des questions et réponses tiré du site Web de la Réforme de la taxe de vente qui a été mis à jour et qui pourrait intéresser les employés qui recevront une offre d'emploi de l'Agence du revenu du Canada en décembre 2010.

[...]

Reconnaissance du service

Mes années de service seront-elles transférées à un poste à l'ARC si j'accepte une offre?

Les dates de service continu des employés de la FPO seront utilisées aux fins des droits fondés sur le service en vertu de la convention collective de l'ARC, y compris ce qui suit :

- Les congés annuels
- Le congé de maternité non payé et l'indemnité de maternité spéciale pour les fonctionnaires atteints d'une invalidité totale
- Le congé parental non payé et l'indemnité parentale spéciale pour les fonctionnaires atteints d'une invalidité totale
- Le congé de transition à la retraite
- L'indemnité de départ
- Les mesures de soutien à la transition prévues à l'annexe de la convention collective de l'AFPC sur le réaménagement des effectifs
- Tout autre droit fondé sur les services négocié dans les conventions collectives futures de l'AFPC.

Mes années de service seront-elles transférées si j'accepte une offre d'emploi de l'ARC visant un poste de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)?

Oui, les années de service en Ontario seront reconnues si vous acceptez une offre d'emploi à l'ARC pour un poste dans l'unité de négociation de l'IPFPC. De plus, le service en Ontario est maintenant transférable pour les employés qui sont transférés entre les deux unités de négociation de l'Agence du revenu du Canada (ARC) à la suite de leur mutation à l'ARC.

Comment savoir quelle est ma date de service continu?

Vous pouvez consulter votre date de service continu dans WIN sous la section Libre-service aux employés, Renseignements personnels, Renseignements sur l'emploi. Cliquez sur le lien « Données sur l'emploi » au bas de la page Renseignement sur les dossiers d'emploi.

[...]

Indemnité de départ

Ai-je droit à une indemnité de départ prévue par la loi si je suis muté à l'ARC?

Si vous êtes muté à l'ARC, vous avez droit à une indemnité de départ (cessation d'emploi) prévue par la loi, conformément à votre convention collective, aux dispositions législatives ou aux politiques respectives. Votre service en Ontario sera payé dès votre mutation à l'ARC. Vous commencerez à accumuler un nouveau service aux fins de versements futurs au titre d'indemnité de départ à l'ARC.

[...]

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

B. Conventions collectives

[39] Des copies des trois conventions collectives suivantes conclues entre l'ARC et l'IPFPC concernant l'unité de négociation du groupe VFS (collectivement les « conventions collectives entre l'ARC et l'IPFPC ») ont été déposées en preuve sur consentement :

- signée le 22 août 2005, et venue à échéance le 21 décembre 2007 (la « convention collective de 2005 »);
- signée le 6 novembre 2009, et venue à échéance le 21 décembre 2011 (la « convention collective de 2009 »);
- signée le 10 juillet 2012, et venue à échéance le 21 décembre 2014 (la « convention collective de 2012 »).

[40] L'article 2 des conventions collectives entre l'ARC et l'IPFPC est intitulé « Interprétation et définitions ». Les définitions suivantes, qui figurent dans les conventions collectives de 2009 et de 2012, sont pertinentes aux griefs :

****ARTICLE 2**

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

2.01 *Aux fins de l'application de la présente convention, le terme :*

[...]

*g) « **emploi continu** » a le sens qu'il a dans la Politique sur les conditions d'emploi de l'employeur à la date de signature de la présente convention [...]*

[...]

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.*

[...]

[41] L'article 19 des conventions collectives entre l'ARC et l'IPFPC traite de l'indemnité de départ et est donc intitulé « Indemnité de départ ». Les articles 19 des conventions collectives de 2005 et de 2009 sont presque identiques (les différences mineures entre elles n'ont aucune incidence sur les questions) et les parties pertinentes de celle-ci énoncent ce qui suit :

[Traduction]

ARTICLE 19
INDEMNITÉ DE DÉPART

[...]

19.01 *Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 19.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire :*

a) **Mise en disponibilité**

- (i) *Dans le cas d'une première mise en disponibilité, l'employé-e a droit à deux (2) semaines de rémunération pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu et à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).*
- (ii) *Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il a déjà reçu une indemnité de départ aux termes du sous-alinéa 19.01a)(i).*

b) **Démission**

Lors de la démission, sous réserve de l'alinéa 19.01d) et si l'employé justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu, la moitié (1/2) de sa rémunération

hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c) Renvoi en cours de stage

Lors d'un renvoi en cours de stage, l'employé qui justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qui cesse d'être employé en raison d'un renvoi en cours de stage, reçoit une indemnité de départ équivalente au montant obtenu en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire en vigueur lors de la cessation d'emploi par le nombre d'années complètes d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-sept (27) semaines.

d) Retraite

Lors de la retraite, lorsque l'employé a droit à une pension à jouissance immédiate ou qu'il a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate, aux termes de la Loi sur la pension de la fonction publique, une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

e) Décès

En cas de décès de l'employé, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération, multipliée par le nombre de jours d'emploi continu, et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

f) Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence

- (i) Lorsque l'employé justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 51(1)g) de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines;*
- (ii) Lorsque l'employé justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence*

conformément aux dispositions de l'alinéa 51(1)g) de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

19.02 *Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. En aucun cas, les indemnités de départ prévues aux paragraphes 19.01 ne doivent être cumulées*

[...]

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

[42] L'article 34 de toutes les conventions collectives entre l'ARC et l'IPFPC est intitulé « Procédure de règlement des griefs ». Les conventions collectives de 2009 et de 2012 prévoient ce qui suit :

[...]

34.02 *Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise ainsi qu'il est stipulé dans la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés sont exclus.*

34.03 *Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, le représentant de l'Institut.*

[...]

34.08 *La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de quatre (4) paliers :*

- a) le palier 1 - premier (1^{er}) palier de direction;*
- b) les paliers 2 et 3 - palier(s) intermédiaire(s), lorsqu'il existe de tel(s) palier(s) à l'Agence;*
- c) le palier final - le commissaire ou son représentant autorisé.*

Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, le plaignant peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.

[...]

34.11 *Au premier (1^{er}) palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 34.06 au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la*

première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

34.12 *L'employé-e peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs :*

a) s'il ou elle est insatisfait-e de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'Employeur à l'employé-e;

ou

b) si l'Employeur ne lui communique pas une décision dans le délai prescrit au paragraphe 34.13, dans les vingt-cinq (25) jours suivant celui où il a présenté le grief au palier précédent.

34.13 *L'Employeur répond normalement au grief d'un employé-e, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier.*

[...]

[43] Le 17 décembre 2010, Mme Myles a reçu une offre de l'ARC pour un poste à temps plein pour une période indéterminée à titre de vérificatrice de la taxe d'accise, classifié au groupe et au niveau AU-03, au sein de l'unité de négociation du groupe VFS, qui était représentée par l'IPFPC et régie en partie par la convention collective de 2009. Si elle acceptait la nomination, celle-ci entrerait en vigueur le 1^{er} mars 2012. Voici la partie de la lettre qui s'applique aux présents griefs :

[Traduction]

[...]

En tant qu'employé représenté, les conditions d'emploi sont déterminées en grande partie par les dispositions de la convention collective applicable [...]

[...]

Veillez indiquer votre acceptation ou votre refus de cette offre en signant ci-dessous et en retournant l'original de cette lettre à l'adresse figurant ci-dessous au plus tard le 17 janvier 2011.

[...]

Vous trouverez ci-joint l'appendice décrivant les conditions d'emploi supplémentaires qui s'appliquent à la présente offre d'emploi. Si vous acceptez cette offre, vous devez également lire, signer et retourner l'original de l'appendice, ainsi que votre lettre d'offre. En acceptant cette offre d'emploi, vous reconnaissez avoir lu et compris l'Accord sur les ressources humaines applicable, qui

comprend des conditions d'emploi supplémentaires, que vous pouvez consulter sur votre site intranet.

[...]

[44] Mme Myles a accepté l'offre le 10 janvier 2011, même si la date qu'elle a inscrite sur son acceptation indiquait l'année 2010.

[45] Le 17 décembre 2010, Mme Alcock a reçu une offre de l'ARC visant un poste à temps plein pour une période indéterminée de chef d'équipe, classifié au groupe et au niveau MG-05, au sein de l'unité de négociation du groupe VFS, représenté par l'IPFPC et régi en partie par la convention collective de 2009. La nomination, si elle était acceptée, devait entrer en vigueur le 1^{er} mars 2012. La partie de la lettre pertinente aux présents griefs était identique à celle mentionnée ci-dessus concernant l'offre envoyée à Mme Myles et qui portait la même date. Mme Alcock a accepté l'offre le 3 janvier 2011.

[46] En contre-interrogatoire, elle a confirmé que, lorsqu'elle a reçu son offre d'emploi de l'ARC et qu'elle l'a acceptée, elle n'avait examiné ni la convention collective de 2009 ni la convention collective pertinente de l'AFPC.

[47] Les deux fonctionnaires ont confirmé que, lorsqu'elles ont quitté leur emploi au sein du MRO, elles ont touché une indemnité de départ négociée dans le cadre de la convention collective conclue avec le SEFPO ou de la DRC.

[48] Le 10 juillet 2012, l'IPFPC et l'ARC ont signé la convention collective de 2012. En conséquence des négociations, à compter du 10 juillet 2012, l'accumulation des prestations de l'indemnité de départ en cas de démission ou de retraite a cessé. Les modifications apportées à la convention collective de 2009, figurant dans la convention collective de 2012, qui sont pertinentes aux présents griefs sont les suivantes :

[Traduction]

****ARTICLE 19**
INDEMNITÉ DE DÉPART

[...]

À compter de la date de signature des présentes, les alinéas b) et d) du paragraphe 19.01 ne sont plus en vigueur dans cette convention collective. Par conséquent, l'accumulation de

l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ en cas de démission et de retraite cessera.

[...]

19.02 Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi de la fonction publique, d'une société d'État fédérale, des Forces canadiennes ou de la Gendarmerie royale du Canada. En aucun cas, les indemnités de départ prévues aux paragraphes 19.01 et 19.05 ne doivent être cumulées.

Pour plus de précision, le paiement en vertu des paragraphes 19.05 à 19.08 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

[...]

19.05 Fin de l'indemnité de départ

a) Sous réserve du paragraphe 19.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit, dès la date de la signature de cette convention collective, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

[...]

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

[49] Les modifications énoncées aux clauses 19.02 et 19.05 de la convention collective de 2012 tiennent compte d'une initiative pangouvernementale fédérale dans le cadre de laquelle les employés de l'administration publique centrale, ainsi que l'ARC, ont négocié l'élimination des dispositions portant sur l'indemnité de départ dans les conventions collectives. Pour les employés, cela signifiait qu'ils ne pouvaient plus accumuler de prestations d'indemnité de départ à l'avenir, et ce, à compter d'une certaine date. En ce qui concerne le groupe VFS, la date était le 10 juillet 2012.

[50] La clause 15.02 des trois conventions collectives conclues entre l'ARC et l'IPFPC, à l'exception de l'alinéa 15.02d) ajouté en 2009, contenait le même libellé qui traitait de l'acquisition des crédits de congé annuel, comme suit :

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 (75 heures) selon les modalités suivantes :

a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son septième (7^e) anniversaire de service;

Pour les employés classifiés PS

(i) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son premier (1^{er}) anniversaire de service;

(ii) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son premier (1^{er}) anniversaire de service;

Pour les employés classifiés SE

(iii) douze virgule cinq (12,5) heures jusqu'au mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;

b) dix virgule six deux cinq (10,625) heures à partir du mois où survient son septième (7^e) anniversaire de service;

Pour les employés classifiés LS

(i) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son septième (7^e) anniversaire de service;

c) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;

d) treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;

e) quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;

f) quinze virgule six sept cinq (15,675) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;

g) dix-sept virgule cinq (17,5) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;

h) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

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

[51] Aucune des conventions collectives entre l'ARC et l'IPFPC ne prévoit une définition du terme « service » ou de l'expression « anniversaire de service ».

C. Politique sur les conditions d'emploi de l'ARC

[52] En plus des conventions collectives que l'ARC conclut avec les agents négociateurs à l'égard de certains employés, plus particulièrement avec l'IPFPC à l'égard du groupe VFS, l'ARC régit ses employés en vertu de sa *Politique sur les*

conditions d'emploi. Ses parties qui sont pertinentes aux questions en litige soulevées dans les présents griefs sont les suivantes :

[Traduction]

1. Date d'entrée en vigueur

La Politique de l'Agence du revenu du Canada (ARC) sur les conditions d'emploi a été approuvée par le Conseil de direction le 21 septembre 2009 (Résolution du Conseil n° 2009/10-12), et sera applicable à compter du 1^{er} avril 2009.

2. Application

La présente directive s'applique aux employés dans l'ensemble de l'ARC - peu importe la date de leur nomination à l'ARC - à l'exception de ceux qui font partie du groupe Cadre exécutif (EC).

Les conditions d'emploi des employés - y compris les conditions des travailleurs à temps partiel et des employés exclus - sont établies dans la convention collective applicable ou dans la Politique sur les conditions d'emploi du groupe professionnel Ressources humaines/Human Resources (RH/HR), et à titre de supplément à l'Appendice V, ou autres politiques pertinentes.

[...]

*L'observation des politiques ministérielles de l'ARC est obligatoire. Afin de faciliter l'interprétation et la mise en œuvre de la Politique sur les conditions d'emploi, un certain nombre de termes clés sont définis à la section **Définitions**.*

[...]

Annexe A : Conditions d'emploi

Emploi continu

- 1. Aux fins des présentes conditions d'emploi, les périodes suivantes comptent comme **emploi continu** :
 - a. Dans le cas d'une personne nommée à l'Agence du revenu du Canada pour une période indéterminée :
 - i. la période de service effectué tout juste avant au gouvernement fédéral ou dans la fonction publique pendant une période indéterminée ou pour une période déterminée précisée d'au moins trois mois;
 - ii. une combinaison de périodes de service au sein du gouvernement fédéral et à la fonction publique pendant une période indéterminée ou pour une période déterminée précisée d'au moins trois mois;
 - iii. la période de service effectué tout juste avant dans les Forces canadiennes ou à la Gendarmerie royale du Canada, à condition que la personne ait été libérée avec certificat de bonne conduite et qu'elle se soit prévaluée ou

se prévale d'une option de rachat en vertu de la Loi sur la pension de la fonction publique (la date d'entrée en vigueur sera la date à laquelle le choix est effectué)

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

- iv. la période de service effectué autre qu'à titre d'une personne nommée pour une période déterminée de moins de trois mois ou comme personne nommée à titre d'employé occasionnel dans le cabinet d'un ministre ou du chef de l'opposition à la Chambre des communes, et la période de service au sein du gouvernement fédéral tout juste avant ce service, à condition que la personne cesse d'occuper son emploi dans ce cabinet parce que le ministre ou le chef de l'opposition cesse d'occuper sa charge;*
- v. la période de service effectué tout juste avant au sein du gouvernement fédéral en tant que personne nommée pour une période déterminée de moins de trois mois ou que personne nommée à titre d'employé occasionnel, à condition que cette période de service ne soit pas séparée par plus de cinq jours ouvrables.*

[...]

- *2. Aux fins de l'article 1, toute période de service au sein du gouvernement fédéral ou dans la fonction publique avant un renvoi pour licenciement, congédiement, renvoi ou de déclaration d'abandon du poste ne constitue pas un emploi continu.*

[...]

Rémunération – Généralités

[...]

service du gouvernement fédéral (federal government service) – désigne l'emploi dans les ministères et organismes énumérés aux annexes I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques.

[...]

fonction publique (public service) – selon le sens donné à cette expression dans la Loi sur la pension de la fonction publique.

[...]

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

[53] Cette politique ne prévoit aucune définition du terme « service ».

D. L'indemnité de départ

[54] L'ARC a adopté des procédures visant l'élimination de l'accumulation des prestations de départ. En conséquence, le 5 octobre 2012, elle a envoyé une estimation personnalisée de l'indemnité de départ accumulée à tous les employés visés par la convention collective de 2012. L'estimation personnalisée comprenait le nombre de semaines visé par l'indemnité de départ et le montant du paiement tenant lieu d'indemnité de départ.

[55] Le 4 octobre 2012, les deux fonctionnaires ont reçu une estimation personnalisée de leur indemnité de départ accumulé, qui comprenait le nombre de jours visé par l'indemnité de départ et le montant du paiement tenant lieu de service. L'estimation fournie à Mme Myles comprenait 132 jours, correspondant à une valeur de 1 702,41 \$. L'estimation fournie à Mme Alcock comprenait également 132 jours, correspondant à une valeur de 1 884,91 \$.

[56] L'estimation personnalisée de l'indemnité de départ accumulée a été envoyée aux fonctionnaires au moyen d'un formulaire passe-partout intitulé [traduction] « Options pour le paiement tenant lieu d'indemnité de départ - Estimation seulement » (le « formulaire de paiement tenant lieu d'indemnité »). Les renseignements figurant dans le formulaire contenaient une case intitulée [traduction] « Options de paiement et signature de l'employé ». Il comportait les trois options suivantes et on demandait à l'employé de choisir une de celles-ci en cochant la case carrée à côté de l'option et ensuite de signer, d'inscrire la date et d'acheminer le formulaire à l'autorité responsable approprié à l'ARC. Les trois options étaient les suivantes :

[Traduction]

[...]

- a) *Choisir un versement unique immédiat tenant lieu d'indemnité de départ au taux de rémunération de mon poste d'attache en date du 10 juillet 2012.*
- b) *Un paiement unique à la cessation de mon emploi à l'Agence du revenu du Canada, fondé sur le taux de rémunération de mon poste d'attache à la date de cessation d'emploi à l'Agence. Veuillez noter que vous pouvez être en mesure de reporter votre indemnité de départ accumulée si vous mettez fin à votre emploi à l'ARC afin d'occuper un autre emploi dans la fonction publique, pourvu que le nouvel employeur accepte cette responsabilité.*

- c) *Une combinaison des deux options mentionnées ci-dessus.
Un paiement forfaitaire pour ___ semaines complètes de
mon paiement tenant lieu d'indemnité de départ et le solde
à verser au moment de la cessation de mon emploi.*

[57] En outre, sous la section intitulée [traduction] « Options de paiement et signature de l'employé », figuraient deux options que l'employé pouvait choisir visant soit une dispense de retenue d'impôt ou une lettre d'intention, ainsi que l'énoncé suivant :

[Traduction]

[...]

Remarque : La lettre de dispense ou la lettre d'intention doit être jointe à votre formulaire d'options. Si aucune lettre de dispense ou lettre d'intention n'est jointe, votre paiement sera traité avec les retenues d'impôt à la source. Tous les paiements seront traités et versés au cours de l'année d'imposition 2013.

[...]

[58] Le formulaire de paiement tenant lieu d'indemnité comptait une deuxième page qui contenait les renseignements pertinents suivants :

[Traduction]

ANNEXE A

Cette annexe vise à vous fournir des renseignements importants concernant vos options et vos responsabilités relatives au paiement tenant lieu d'indemnité de départ, ainsi qu'à vous aider à comprendre celles-ci.

Paiement forfaitaire - Paiement tenant lieu d'indemnité de départ

Les années de service ouvrant droit à l'indemnité de départ seront calculées jusqu'à la date de cessation volontaire de l'indemnité pertinente du 10 juillet 2012, y compris cette dernière.

Options pour le paiement forfaitaire volontaire tenant lieu d'indemnité de départ

Votre choix concernant le paiement tenant lieu d'indemnité de départ doit être fait au plus tard le 10 janvier 2013. Si le délai n'est pas respecté, nous considérerons que vous avez choisi le paiement tenant lieu d'indemnité de départ à la cessation d'emploi.

L'option de paiement tenant lieu d'indemnité de départ doit être retournée au Centre de services à la clientèle pour la rémunération ou aux services de rémunération des cadres de direction pour les employés du groupe MD-MDG (niveaux 01 à 06) au plus tard le 10 janvier 2013.

[...]

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

[59] Mme Alcock a coché l'option « a » dans la case Options de paiement et signature de l'employé du formulaire de paiement tenant lieu d'indemnité, demandant un versement unique immédiat. Elle a signé à l'endroit désigné et a inscrit la date du 22 octobre 2012 sur le formulaire. Dans son témoignage devant moi, elle a confirmé qu'elle avait signé et daté le formulaire et qu'elle l'avait retourné. Une feuille d'envoi par télécopie, en date du 23 octobre 2012, qui a été envoyée à l'un des endroits désignés pour retourner le formulaire a été déposée en preuve. Elle l'avait signé. Elle a confirmé qu'elle avait reçu le versement de l'indemnité de départ, conformément au formulaire.

[60] En interrogatoire principal, Mme Alcock a été interrogée au sujet de l'importance qu'elle accordait au titre du formulaire de paiement tenant lieu d'indemnité, notamment l'utilisation du terme « Estimation » dans le haut du formulaire. Elle a répondu [traduction] « Honnêtement, je n'y ai pas beaucoup réfléchi. » À la question de savoir pourquoi, elle a dit qu'il s'agissait d'un montant tellement faible qu'une planification fiscale n'était pas nécessaire et qu'elle avait oublié ce qu'on lui avait dit.

[61] À la question de savoir ce qui se passait dans sa vie à ce moment-là, elle a déclaré qu'elle venait d'être mutée à un nouvel emploi, à l'égard duquel elle éprouvait des difficultés et que, en septembre, sa mère avait reçu un diagnostic de cancer au stade 4. Mme Alcock a également affirmé que ce n'est que lorsqu'un représentant de l'agent négociateur l'a informée d'un problème potentiel relatif à son indemnité de départ qu'elle a récupéré et lu tous ses anciens renseignements de trois ans auparavant et qu'elle a convenu que l'indemnité de départ était erronée. Lorsqu'on lui a demandé comment elle était parvenue à cette conclusion, elle a déclaré que tous les renseignements qu'elle avait lus indiquaient que sa date de début de service au provincial serait reconnue aux fins de l'indemnité de départ.

[62] Mme Myles n'a coché aucune case dans la case Options de paiement et signature de l'employé du formulaire de paiement tenant lieu d'indemnité. Au contraire, le 24 décembre 2012, elle a envoyé une lettre par télécopie en date du 20 décembre 2012, à l'un des centres de services de rémunération désignés et énumérés dans le

formulaire, indiquant qu'elle ne souscrivait pas au nombre de jours, soit 132, de service aux fins du calcul de son indemnité de départ. Dans sa lettre, elle a déclaré ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Je tiens à porter à votre attention le fait que je ne souscris pas au nombre de 132 jours de service aux fins de l'indemnité de départ. À mon avis, la période de service admissible à l'indemnité de départ devrait inclure l'**ancien service provincial** (c.-à-d. les articles 8.1 et 8.2 de l'Accord sur les ressources humaines reconnaissent les anciens services provinciaux aux fins de l'indemnité de départ).*

L'indemnité de départ versée par la province de l'Ontario à la date de cession a été effectuée conformément aux conventions collectives conclues entre le SEFPO et la province de l'Ontario. À mon avis, les paiements provinciaux ne devraient avoir aucune incidence sur les périodes d'indemnité de départ admissibles en vertu de l'accord sur les ressources humaines (entre la province de l'Ontario et l'ARC).

J'espère que vous examinerez de nouveau votre position et que vous rétablissez les anciennes périodes de services provinciaux aux fins du calcul de l'indemnité de départ.

[...]

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

[63] Le 23 janvier 2013, Mme Myles a reçu une réponse par courriel du Centre de services à la clientèle pour la rémunération de Winnipeg. Une partie de la réponse mentionnait ce qui suit :

[Traduction]

[...]

En vigueur le 10 juillet 2012, une convention collective a été signée entre l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) et l'Agence du revenu du Canada (ARC), qui mettait fin à l'accumulation de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ en cas de démission et de retraite. La convention collective conclue avec l'IPFPC prévoit l'option d'encaisser le montant forfaitaire que représente l'indemnité accumulée jusqu'au 10 juillet 2012, y compris cette date, appelée paiement en remplacement d'une indemnité, en utilisant la date d'emploi continu d'une personne pour calculer le nombre de semaines et de semaines partielles auxquelles elle aurait droit.

Avant cette nouvelle disposition, au moment de la cessation d'emploi, il existait un critère d'admissibilité permettant de

déterminer si une personne avait droit au paiement d'une indemnité de départ en fonction de sa date d'emploi continu. Par exemple, l'alinéa 19.01b) relatif à l'indemnité de départ à la suite d'une démission, était énoncé de la façon suivante :

Lors de la démission, sous réserve de la clause 19.01d) et si l'employé justifie de dix (10) années ou plus d'emploi continu, la moitié (1/2) de sa rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant pas toutefois dépasser treize (13) semaines de rémunération.

Conformément à l'Accord sur les ressources humaines portant sur l'AIRSO et la RAIS conclu entre l'Agence du revenu du Canada et le ministère du Revenu de l'Ontario, au paragraphe 8.2 relatif à la reconnaissance d'une période au titre de services passés et à l'application de la convention collective conclue avec l'IPFPC, il est écrit ce qui suit :

Cette reconnaissance des services s'appliquera aux droits suivants régis par la convention collective du groupe VFS, ainsi qu'aux dispositions des conventions collectives subséquentes pour le groupe VFS, lesquelles peuvent être négociées :

[...]

- vi. Indemnité de départ qui a trait à la période admissible pour recevoir cette paie

[...]

Selon l'alinéa 8.2vi), la période au titre des services passés auprès de la province sert strictement à calculer la période d'admissibilité à une indemnité de départ. Pour qu'une personne ait reçu un paiement pour indemnité de départ en vertu de l'alinéa 19.01b), par exemple, cette personne devait avoir au moins dix années de service en emploi continu. Pour déterminer la rémunération, il faudrait donc tenir compte des années travaillées pour le compte de la province afin de déterminer l'admissibilité à un paiement, mais ces années de service seraient exclues pour déterminer le nombre de semaines ou de semaines partielles à payer, car la formulation employée au paragraphe 8.2 restreint clairement la fonction d'une période au titre des services passés à la détermination de la « période donnant droit à recevoir ce paiement »

[...]

[64] En contre-interrogatoire, Mme Myles a déclaré que, selon sa compréhension de la date à partir de laquelle son indemnité de départ serait calculée, une promesse avait été faite en mars 2010 à la séance de discussion ouverte. À la question de savoir qui avait fait la promesse, elle a déclaré qu'il s'agissait de la direction. Lorsqu'on lui a

demandé de préciser sa réponse, elle a affirmé qu'elle croyait que c'était l'ARC et le MRO.

[65] Mme Myles a reconnu avoir signé son offre d'emploi de l'ARC en date du 17 décembre 2010. En contre-interrogatoire, elle a été interrogée au sujet de la deuxième page de l'offre, qui faisait référence à la convention collective pertinente, et on lui a demandé si elle avait lu la convention à ce moment-là. Elle a déclaré qu'elle ne l'avait pas fait. Elle a déclaré qu'elle se souvenait d'en avoir eu connaissance, mais pas de l'avoir examinée. Elle a déclaré qu'il s'agissait d'un document volumineux. Elle a également déclaré que les séances de discussion ouverte ont été tenues après qu'elle avait accepté l'offre, même si elle ne pouvait fournir aucun renseignement à leur égard.

[66] Ni l'ECF ni aucun autre document ne mentionne une séance de discussion ouverte ou une séance d'information après que les fonctionnaires aient reçu leurs offres d'emploi de l'ARC.

[67] Le renvoi à l'arbitrage du grief de Mme Alcock indique qu'il a été présenté au dernier palier de la procédure de règlement des griefs le 9 janvier 2014, et que l'employeur a rendu sa décision à ce palier le 25 avril 2014. Le grief a été renvoyé au prédécesseur de la Commission, soit la CRTFP, aux fins d'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la *Loi*, le 3 juin 2014. Le 16 juin 2014, la CRTFP a transmis une copie du renvoi à l'arbitrage à l'ARC. Le 16 juillet 2014, l'ARC s'est opposée au dépôt tardif du grief, déclarant que Mme Alcock, la fonctionnaire, avait eu connaissance, le 5 octobre 2012, de la date que l'employeur avait utilisée comme point de départ pour le calcul de son indemnité de départ. Ainsi, son grief, présenté le 13 mars 2013, était hors délai.

[68] Le renvoi à l'arbitrage du grief de Mme Myles indique qu'il a été présenté au dernier palier de la procédure de règlement des griefs le 8 janvier 2014, et que l'employeur a rendu sa décision à ce palier le 28 avril 2014. Le grief a été renvoyé à la CRTFP aux fins d'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)a) de la *Loi* le 3 juin 2014. Le 16 juin 2014, la CRTFP a transmis une copie du renvoi à l'arbitrage à l'ARC. Le 16 juillet 2014, l'ARC s'est opposée au dépôt tardif du grief, déclarant que Mme Myles, la fonctionnaire, avait eu connaissance le 5 octobre 2012 de la date que l'employeur avait utilisée comme point de départ du calcul de son indemnité de départ. Ainsi, son grief, présenté le 22 février 2013, était hors délai.

[69] Les réponses aux deux griefs au dernier palier sont signées et datées, par écrit, le 24 mars 2014. En ce qui concerne le respect des délais des griefs, les deux réponses au dernier palier indiquent qu'ils étaient hors délais pour les mêmes raisons qui ont été énoncées dans la lettre du 16 juillet 2014, à l'intention de la CRTFP, visant à s'opposer à sa compétence au motif du respect des délais.

E. Lettres d'entente en date du 23 mai 2014

[70] En plus de ces griefs, l'employeur et l'IPFPC ont identifié 255 autres membres de l'unité de négociation du groupe VFS ayant des griefs semblables. Ils ont déposé deux lettres d'entente (LE) presque identiques en date du 23 mai 2014, concernant les autres griefs. Une des LE mentionne le grief de Mme Myles (la « LE Myles »), tandis que l'autre mentionne le grief de Mme Alcock (la « LE Alcock »). Les parties pertinentes de chaque LE sont les suivantes :

[Traduction]

[La LE concernant Mme Myles, la fonctionnaire :]

ATTENDU que, aux fins de la présente lettre d'entente, les « fonctionnaires s'estimant lésés » sont : voir l'ANNEXE A;

ET ATTENDU que les fonctionnaires s'estimant lésés mentionnés ci-dessus sont tous des employés de l'Agence du revenu du Canada (l'« Agence ») qui ont déposé des griefs individuels concernant le calcul du paiement de l'indemnité de départ;

ET ATTENDU que les griefs des fonctionnaires s'estimant lésés ont été rejetés par l'Agence;

LES PARTIES CONVIENNENT que le grief n° 2013-1262-70107710 (Jennifer Myles) sera renvoyé à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) aux fins d'arbitrage;

LES PARTIES CONVIENNENT que la décision rendue par la CRTFP concernant le grief mentionné ci-dessus liera l'Agence et tous les fonctionnaires s'estimant lésés identifiés à l'annexe A;

LES PARTIES CONVIENNENT EN OUTRE que la présente lettre d'entente n'empêche aucunement l'Agence de soulever des questions de compétence devant la CRTFP;

LES PARTIES CONVIENNENT EN OUTRE que l'Agence consentira, au besoin, à une prolongation du délai pour renvoyer le grief unique mentionné ci-dessus à la CRTFP et que le grief sera renvoyé au plus tard le 23 juin 2014;

LES PARTIES CONVIENNENT EN OUTRE que la CRTFP peut être informée de la présente lettre d'entente dans le cadre du renvoi du grief mentionné ci-dessus.

[...]

[La LE de Mme Alcock, la fonctionnaire :]

ATTENDU que, aux fins de la présente lettre d'entente, les « fonctionnaires s'estimant lésés » sont : voir l'ANNEXE A et l'ANNEXE B;

ET ATTENDU que les fonctionnaires s'estimant lésés mentionnés ci-dessus sont tous des employés de l'Agence du revenu du Canada (l'« Agence ») qui ont déposé des griefs individuels concernant le calcul du paiement de l'indemnité de départ;

ET ATTENDU que les griefs des fonctionnaires s'estimant lésés ont été rejetés par l'Agence;

LES PARTIES CONVIENNENT que le grief n° 12-1215-70104550 (Erin Alcock) sera renvoyé à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) aux fins d'arbitrage;

LES PARTIES CONVIENNENT que la décision rendue par la CRTFP concernant le grief mentionné ci-dessus liera l'Agence et tous les fonctionnaires s'estimant lésés identifiés aux annexes A et B;

LES PARTIES CONVIENNENT EN OUTRE que la présente lettre d'entente n'empêche aucunement l'Agence de soulever des questions de compétence devant la CRTFP;

LES PARTIES CONVIENNENT EN OUTRE que l'Agence consentira, au besoin, à une prolongation du délai pour renvoyer le grief unique mentionné ci-dessus à la CRTFP et que le grief sera renvoyé au plus tard le 23 juin 2014;

LES PARTIES CONVIENNENT EN OUTRE que la CRTFP peut être informée de la présente lettre d'entente dans le cadre du renvoi du grief mentionné ci-dessus.

[...]

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

[71] L'annexe A à la LE Myles énumère 36 fonctionnaires s'estimant lésés, en plus de Mme Myles, de ce qui semble être le BSF de Toronto-Ouest; ils figurent à l'annexe 1 de la présente décision. L'annexe A de la LE Alcock énumère 174 fonctionnaires s'estimant lésés, en plus de Mme Alcock, qui semblent se situer à huit endroits à Toronto ou dans le sud de l'Ontario; ils figurent à l'annexe 2 de la présente décision. L'annexe B de la LE Alcock énumère 45 fonctionnaires s'estimant lésés de ce qui semble être le BSF de Toronto-Nord; ils figurent à l'annexe 3 de la présente décision.

III. Résumé de l'argumentation

[72] Les deux parties ont présenté des arguments écrits détaillés, totalisant plus de 300 paragraphes.

[73] En plus de la *Loi*, du *Règlement* et de la *Loi sur la pension de la fonction publique* (L.R.C., 1985, ch. P-36; *LPFP*), les fonctionnaires m'ont renvoyé à *British Columbia Nurses Union v. Health Employers' Association of British Columbia* (2008), 180 L.A.C. (4th) 266, *Schenkman c. Conseil du trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)*, 2004 CRTFP 1, *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, 2014 CRTEFP 4, *Thompson c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2007 CRTFP 59, *Clough. c. Agence du revenu du Canada*, 2015 CRTEFP 48 (« *Clough* CRTEFP »), *Canada (Revenu national) c. Clough*, 2016 CAF 148 (« *Clough* CAF), *Brown et Beatty, Canadian Labour Arbitration*, 2:3128, 3:4401 et 4:1210, *Algonquin College of Applied Arts and Technology v. Ontario Public Service Employees Union, Local 415* (2015), 250 L.A.C. (4th) 304, *Milk and Bread Drivers Local 647 v. Standard Bread Co. Ltd.* (1963), 13 L.A.C. 327, *Ontario Public Service Employees Union v. Sault College*, 2006 O.L.A.A. 568 (QL), *Black's Law Dictionary, Sunar Division of Hauserman Ltd. v. United Steel Workers of America, Local 3292* (1979), 23 L.A.C. (2d) 1, *Colombie-Britannique (Workers' Compensation Board) c. Figliola*, [2011] 3 RCS 422, *Danyluk c. Ainsworth Technologies Inc.*, [2001] 2 RCS 460, *United Grain Growers Ltd. v. Grain Workers' Union, Local 333* (1986), 24 L.A.C. (3d) 226 et *Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 579 c. Bradco Construction Ltd.*, [1993] 2 R.C.S. 316.

[74] Tout comme les fonctionnaires, l'employeur m'a renvoyé à la *Loi*, au *Règlement* et à la *LPFP*, ainsi qu'à *Schenkman*, *Clough*, CRTEFP, et à *Clough*, CAF. Il m'a également renvoyé à la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C., 1985, ch. F-11), *Assn. des juristes de Justice c. Conseil du Trésor*, 2015 CRTEFP 78, *Campbell et al. c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2012 CRTFP 57, *Canada (Procureur général) c. Lamothe*, 2009 CAF 2, *Chafe c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2010 CRTFP 112, *Ducey c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2016 CRTEFP 114, *Conseil de l'est des métiers et du travail du chantier maritime du gouvernement fédéral c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2012 CRTFP 118, *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil national de recherches du Canada*, 2013 CRTFP 88, à *Toronto (Ville) c. S.C.F.P., section locale 79*, 2003 CSC 63, *Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 85, *Wyborn c. Agence Parcs Canada*, 2001 CRTFP 113, *Brown et Beatty*, à 1:3100, 4:1230, 4:2100 à 4:2120 et à 4:2250, ainsi qu'à *Palmer et Synder*,

Collective Agreement Arbitration in Canada, au paragraphe 2.24. L'employeur m'a également renvoyé au débat sur le discours du Trône de l'Assemblée législative de l'Ontario, 39^e session (le 11 mars 2010) et au budget de l'Ontario de 2009.

[75] Les fonctionnaires ont soutenu que les griefs ont été renvoyés dans les délais prescrits et que, si ce n'est pas le cas, le critère visant à prolonger le délai pour déposer un grief en vertu du *Règlement* a été satisfait et que la prolongation devrait être accordée. En outre, les fonctionnaires ont fait valoir que je devrais faire droit aux griefs.

[76] L'employeur a soutenu que les griefs sont tardifs et que le critère visant à prolonger le délai pour déposer un grief en vertu du *Règlement* n'a pas été respecté; par conséquent, ils devraient être rejetés puisqu'ils sont hors délai. L'employeur fait valoir en outre que les griefs devraient être rejetés sur la base du mérite.

IV. Motifs

A. Objection liée au respect des délais et demande de prolongation de délai

[77] Les deux fonctionnaires ont reçu le formulaire de paiement tenant lieu d'indemnité le 5 octobre 2012. Le formulaire était fondé sur un modèle imprimé dans lequel des renseignements particuliers d'un employé étaient inscrits. La date que l'employeur a utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ n'est indiquée nulle part dans le formulaire. Toutefois, pour les deux fonctionnaires, la ligne qui énonçait la durée de la période d'admissibilité indiquait que chacun d'eux comptait seulement 132 jours de service.

[78] Les deux fonctionnaires ont déclaré devant moi que, selon leur compréhension des documents qui leur avaient été fournis ou des présentations simples à cet égard, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, les dates de début seraient leur date de début individuelle auprès du MRO. Pour Mme Alcock, cette date était avril 1999, et pour Mme Myles, cette date était le 1^{er} mai 2000.

[79] Étant donné que le document était en date du 4 octobre 2012, et qu'il y a 365 jours par année, une simple soustraction de 132 jours à partir du 4 octobre 2012 correspondrait à la date de début des fonctionnaires à l'ARC, soit le 1^{er} mars 2012. Un simple coup d'œil au nombre de jours indiqués, soit 132, suffirait pour savoir que la période calculée était manifestement erronée, selon ce que les fonctionnaires ont

déclaré comprendre. Selon Mme Alcock, elle compterait environ 13 ans et demi (environ 4 902 jours à compter du 1^{er} mai 1999 et par la suite) et Mme Myles compterait environ 12 ans et demi (environ 4 537 jours à compter du 1^{er} mai 2000 et par la suite).

[80] Il ne fait aucun doute que les deux fonctionnaires avaient connaissance ou auraient dû avoir connaissance de l'erreur relative à la date utilisée pour calculer leurs prestations d'indemnité de départ lorsqu'elles ont examiné le formulaire. Étant donné qu'il ressort de la preuve qu'elles ont reçu leur formulaire le 5 octobre 2012, c'est à ce moment-là que le délai pour présenter un grief au premier palier a commencé. En conséquence, le délai pour déposer un grief dans les deux cas aurait expiré le 13 novembre 2012, ce qui signifie que le dépôt d'un grief après cette date serait hors délai.

[81] Le grief de Mme Myles a été présenté le 22 février 2013, et celui de Mme Alcock a été présenté le 13 mars 2013; les deux griefs ont clairement été présentés au-delà du délai prescrit pour déposer un grief en vertu de la clause 34.11 de la convention collective de 2012.

[82] Cela ne met toutefois pas fin à l'affaire. L'article 63 du *Règlement*, qui figure sous le titre « Griefs », le sous-titre « Dispositions générales » et la note marginale « Rejet pour non-respect d'un délai », est ainsi libellé :

Griefs

Dispositions générales

[...]

Rejet pour non-respect d'un délai

63 Le grief ne peut être rejeté pour non-respect du délai de présentation à un palier inférieur que s'il a été rejeté au palier inférieur pour cette raison.

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

[83] Tel qu'il a été mentionné, les éléments de preuve dont je suis saisi indiquent que Mme Myles a présenté son grief au premier palier de la procédure de règlement des griefs le 22 février 2013, et que Mme Alcock a présenté le sien le 13 mars 2013. La clause 34.08 prévoit que la procédure de règlement des griefs comporte un maximum de quatre paliers et que, lorsque la procédure comprend quatre paliers, un plaignant peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3. Je ne suis saisi d'aucun

élément de preuve indiquant que l'employeur a répondu au premier palier de la procédure de règlement des griefs; je ne suis saisi non plus d'aucun élément de preuve indiquant l'existence d'un accord entre les fonctionnaires, un agent négociateur et l'employeur concernant la renonciation au délai pour répondre aux griefs respectifs ou pour les renvoyer au prochain palier de la procédure de règlement des griefs.

[84] Étant donné qu'il n'existe aucune preuve d'une réponse au premier palier de la procédure de règlement des griefs à l'égard de l'une ou l'autre des fonctionnaires et qu'il n'existe aucune preuve qu'elles ont ou que l'IPFPC a renoncé au premier palier, par défaut, il ressort de la preuve qu'aucune objection n'a été présentée pour avoir omis de présenter un grief dans le délai imparti. Par conséquent, en application de l'art. 63 du *Règlement*, les deux griefs sont réputés respecter les délais.

[85] Le seul autre élément de preuve dont je suis saisi consiste en une réponse aux deux griefs au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. Mme Myles a renvoyé son grief le 8 janvier 2014, et Mme Alcock a renvoyé le sien le 9 janvier 2014. La date figurant aux deux réponses au dernier palier est le 28 mars 2014. Toutefois, les fonctionnaires ont indiqué sur les deux renvois à l'arbitrage qu'elles avaient reçu les réponses au dernier palier le 28 avril 2014. Je n'ai entendu aucune preuve permettant d'expliquer quelle date était exacte. Les deux griefs ont été reçus à la CRTFP le 3 juin 2014.

[86] La convention collective de 2012 ne prévoit aucun délai pour renvoyer à la Commission (ou à son prédécesseur) un grief rejeté au dernier palier de la procédure de règlement des griefs aux fins d'arbitrage. L'article 90 du *Règlement*, qui énonce la procédure de renvoi d'un grief à la Commission aux fins d'arbitrage, est ainsi rédigé :

Délai pour le renvoi d'un grief à l'arbitrage

90(1) Sous réserve du paragraphe (2), le renvoi d'un grief à l'arbitrage peut se faire au plus tard quarante jours après le jour où la personne qui a présenté le grief a reçu la décision rendue au dernier palier de la procédure applicable au grief.

Exclusion

(2) Si la personne dont la décision constitue le dernier palier de la procédure applicable au grief n'a pas remis de décision à l'expiration du délai dans lequel elle était tenue de le faire selon la présente partie ou, le cas échéant, selon la convention collective, le renvoi du grief à l'arbitrage peut se faire au plus tard quarante jours après l'expiration de ce délai.

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

[87] Si les fonctionnaires ont reçu la réponse au dernier palier le 25 ou le 28 avril 2014, les renvois de leurs griefs à l'arbitrage auraient respecté le délai imparti à l'article 90 du *Règlement*. Si elles ont reçu la réponse au dernier palier le 24 mars 2014, soit la date figurant à la réponse au dernier palier, ce serait en dehors du délai imparti à l'article 90. La réponse au dernier palier comporte un espace pré-imprimé destiné à la signature du fonctionnaire s'estimant lésé et à y inscrire la date, afin d'en accuser réception. Dans les deux cas, ni la signature de la fonctionnaire ni la date ne figurent au document.

[88] Les deux autres éléments de preuve dont je suis saisi peuvent aider à déterminer la date à laquelle la réponse au dernier palier a été reçue : l'ECF, qui énonce qu'il a été établi le 3 mars 2014, et les deux LE, qui ont été signées le 23 mai 2014. L'ECF n'est d'aucun secours, car il indique que la réponse au dernier palier a été élaborée le 3 mars 2014. Il s'agit d'une troisième date et d'une date différente, et cela n'est pas utile puisque les réponses au dernier palier indiquent elles-mêmes le 24 mars 2014. Les LE sont un peu plus utiles, car elles sont toutes les deux signées le 23 mai 2014, et énoncent ce qui suit :

[Traduction]

[...]

LES PARTIES CONVIENNENT EN OUTRE que l'Agence consentira, au besoin, à une prolongation du délai pour renvoyer le grief unique mentionné ci-dessus à la CRTFP et que le grief sera renvoyé au plus tard le 23 juin 2014 [...]

[...]

[89] Selon les LE, même si les renvois à l'arbitrage des deux griefs à la Commission étaient hors délai en ce qui concerne le dernier palier de la procédure de règlement des griefs, l'employeur, aux termes des deux LE, a renoncé au délai, à condition que les griefs soient renvoyés à l'arbitrage avant le 23 juin 2014, ce qui a été fait dans les deux cas. En conséquence, les délais ont été prolongés par consentement mutuel, comme le prévoit l'alinéa 61a) du *Règlement*, qui autorise les parties à le faire.

[90] Étant donné que l'employeur a allégué que les griefs et les renvois à l'arbitrage étaient hors délai, il lui incombait d'établir que les renvois étaient hors délai. Comme il ne s'est pas acquitté de ce fardeau, les objections concernant la compétence fondées

sur le caractère hors délai des griefs sont rejetées et je n'ai pas à traiter les demandes de prolongation de délai des fonctionnaires.

B. Le bien-fondé des griefs

[91] Malgré le fait qu'ils sont formulés légèrement différemment, les deux griefs portent essentiellement sur la même question, soit le montant du versement de l'indemnité de départ auquel les fonctionnaires ont droit en vertu de la convention collective applicable, fondé sur la reconnaissance de la date de début de leur période d'emploi auprès de l'employeur.

[92] L'employeur a soutenu que les dates de début aux fins du calcul de l'indemnité de départ en vertu de l'article 19 de la convention collective applicable étaient les dates auxquelles chacune des fonctionnaires ont commencé à travailler à l'ARC, soit le 1^{er} mars 2012 dans les deux cas. Les fonctionnaires ont fait valoir que leurs dates de début étaient les dates où elles ont commencé leur emploi auprès du MRO, soit en avril 1999 pour Mme Alcock et le 1^{er} mai 2000 pour Mme Myles.

[93] Les fonctionnaires ont soutenu que le PE entre l'IPFPC et l'ARC faisait partie de la convention collective et que, subsidiairement, dans le cas contraire, le PE et d'autres éléments de preuve extrinsèques devraient être autorisés afin d'aider à interpréter la convention collective de 2012.

1. Le PE entre l'IPFPC et l'ARC faisait-il partie de la convention collective?

[94] Les fonctionnaires ont fait valoir que le PE entre l'IPFPC et l'ARC faisait partie de la convention collective. Je ne suis pas du même avis.

[95] La Commission a déclaré ce qui suit au paragraphe 57 de *Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)* :

57. L'agent négociateur a également fait valoir que ces ententes ou politiques locales sont des documents accessoires qui devraient être considérés comme faisant partie de la convention collective. Sur ce point, Brown et Beatty ont écrit ce qui suit au paragraphe 4:1230 de leur ouvrage :

[Traduction]

Pour qu'un document accessoire fasse partie de la convention collective, les parties doivent souhaiter qu'il en fasse partie, et il doit satisfaire aux exigences de forme

d'une convention collective ou y être incorporé par renvoi [...] À l'inverse, un document accessoire fait partie de la convention collective s'il est explicitement déclaré qu'il doit en faire partie ou si la convention elle-même le stipule [...]

[96] Dans Palmer et Snyder, *Collective Agreement Arbitration in Canada*, sixième édition (QL), les auteurs discutent de l'intégration par renvoi, aux paragraphes 1.13 à 1.16, comme suit :

[Traduction]

1.13 Une disposition énoncée dans une convention collective peut également s'appliquer à une autre convention collective si cette dernière incorpore par renvoi cette disposition.

1.14 La façon la plus courante dont plusieurs documents forment une convention collective est l'« incorporation par renvoi » dans la convention collective des lettres d'entente et d'autres documents qui énoncent les droits et obligations juridiques, comme les régimes d'assurance. Une convention collective peut également être fondée sur une incorporation par renvoi au moyen d'un échange de lettres signées par des représentants autorisés. Tel qu'il a été expliqué :

La seule formalité est l'écriture et l'exigence d'une écriture signée est implicite. Il n'existe aucune politique contraignante et certainement aucune directive explicite selon laquelle il ne peut y avoir qu'un seul document à un moment donné dont l'employeur et le syndicat qui l'acceptent doivent être des signataires. Tant que les conditions de l'accord sont elles-mêmes par écrit, elles peuvent être déterminées par d'autres documents signés qui ne les décrivent pas eux-mêmes.

1.15 La détermination de la question de savoir si un document a été incorporé par renvoi permettra à son tour d'évaluer les intentions des parties.

1.16 Il convient de noter que, lorsqu'un document qui était censé d'être incorporé contient un libellé ne correspondant pas à celui de la convention collective de base, on ne peut pas l'incorporer.

[...]

[97] L'employeur et l'IPFPC sont des organisations importantes et sophistiquées qui emploient des négociateurs professionnels et des conseillers juridiques. Il est bien connu que l'IPFPC représente les employés et négocie des conventions collectives dans le secteur public fédéral depuis des décennies et, en ce qui concerne l'ARC et son prédécesseur, l'ADRC, depuis sa création.

[98] La section 7 (articles 105 à 118) de la *Loi* est intitulée Négociations collectives et conventions collectives et établit les dispositions particulières concernant le processus de négociation de conventions collectives et la conclusion de conventions collectives. Les articles 114, 115 et 118 de la *Loi* énoncent ce qui suit :

Caractère obligatoire de la convention

114 Pour l'application de la présente partie et de la section 1 de la partie 2.1 et sous réserve des autres dispositions de la présente partie et de cette section, la convention collective lie l'employeur, l'agent négociateur et les fonctionnaires de l'unité de négociation à compter de la date de son entrée en vigueur. Elle lie aussi, à compter de cette date, tout administrateur général responsable d'un secteur de l'administration publique fédérale dont font partie des fonctionnaires de l'unité de négociation, dans la mesure où elle porte sur des questions prévues à l'article 12 de la *Loi* sur la gestion des finances publiques.

Entrée en vigueur de la convention

115 La convention collective entre en vigueur à l'égard de l'unité de négociation :

- a)*** la date d'entrée en vigueur qui y est fixée, le cas échéant;
- b)*** le premier jour du mois qui suit immédiatement celui au cours duquel elle a été signée, dans les autres cas.

[...]

Modifications permises

118 La présente partie n'a pas pour effet d'empêcher la modification, par les parties, des dispositions d'une convention collective, exception faite de celle qui en fixe la date d'expiration.

[...]

[99] Trois conventions collectives ont été déposées en preuve. Au moment de la conclusion du PE entre l'IPFPC et l'ARC, la convention collective de 2009 était en vigueur et elle régissait en partie la relation entre les employés de l'ARC qui faisaient partie de l'unité de négociation de l'IPFPC et l'employeur.

[100] En mars 2012, les fonctionnaires avaient reçu et accepté des postes auprès de l'ARC et, à ce moment-là, la convention collective qui régissait leurs relations de travail avec l'ARC était toujours la convention collective de 2009.

[101] L'article 47 de la convention collective de 2009 est intitulé Remise en négociation de la convention et la clause 47.01 énonce ce qui suit :

La présente convention peut être modifiée sur consentement mutuel. Si l'une ou l'autre des parties veut modifier la présente convention, elle doit donner à l'autre partie un avis de toute modification proposée et les parties doivent se réunir pour discuter de cette proposition au plus tard un (1) mois civil après la réception d'un tel avis.

[102] Je ne dispose d'aucun élément preuve indiquant que l'une ou l'autre des parties a invoqué les dispositions de la clause 47.01 de la convention collective de 2019.

[103] Il ne ressort aucunement de la preuve que le PE entre l'IPFPC et l'ARC a été incorporé par renvoi dans la convention collective de 2009. La convention collective de 2009 compte 153 pages, dont le corps principal se termine aux pages 69 et 70, où les représentants ont signé. Les 83 pages qui suivent sont des annexes, qui comprennent, entre autres, les taux de rémunération et les notes concernant la rémunération des divers groupes, ainsi que quatre PE distincts portant sur diverses questions. Il est évident que les parties, lorsqu'elles l'ont jugé indiqué, ont incorporé les PE dans la convention collective et qu'elles n'ont pas jugé approprié de le faire avec le PE entre l'IPFPC et l'ARC.

[104] Les parties n'ont pas non plus, selon le libellé du PE entre l'IPFPC et l'ARC, déclaré qu'elles l'incorporaient dans la convention collective de 2009 ou, d'ailleurs, dans toute convention collective future.

[105] À une date qui n'a pas été divulguée à l'audience, l'IPFPC et l'ARC ont amorcé des négociations et se sont entendus quant aux conditions de la convention collective de 2012, qui a été signée par les parties le 10 juillet 2012. Aucun élément de preuve n'a été présenté selon lequel le PE entre l'IPFPC et l'ARC aurait été incorporé par renvoi dans la convention collective de 2012. La convention collective de 2012 compte 156 pages, dont le corps principal se termine aux pages 73 et 74, où les représentants ont signé. Les 82 pages qui suivent sont des annexes, qui comprennent, entre autres, les taux de rémunération et les notes concernant la rémunération des divers groupes, ainsi que sept PE distincts portant sur diverses questions. Encore une fois, il est clair que les parties, lorsqu'elles l'ont jugé approprié, ont incorporé les PE dans la convention collective et qu'elles n'ont pas jugé approprié de le faire avec le PE entre l'IPFPC et l'ARC, et que, dans le cadre de la négociation et de la signature de la convention collective de 2012, soit celle qui a remplacé la convention collective de 2009, elles y ont incorporé des PE qui ne faisaient pas partie de la convention collective de 2009.

[106] À l'instar de la convention collective de 2009, la convention collective de 2012 comporte une clause de remise en négociation de la convention; soit l'article 46. La clause 46.01 est identique à la clause 47.01 de la convention collective de 2009. Aucun élément de preuve n'a démontré que la convention collective de 2012 avait fait l'objet d'une remise en négociation en vue d'incorporer les modalités du PE entre l'IPFPC et l'ARC.

[107] L'article 5 des trois conventions collectives est intitulé Droits de la direction et le libellé est le suivant : « L'Institut reconnaît que l'Employeur retient toutes les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, diminués, délégués ou modifiés par la présente convention. »

[108] Il est clair que le PE entre l'IPFPC et l'ARC n'a pas été incorporé par référence dans la convention collective ou qu'il ne faisait pas en soi partie de la convention collective. L'IPFPC et l'ARC ont eu un certain nombre d'occasions, par l'intermédiaire de nombreux mécanismes, de le faire, mais ils ne l'ont pas fait.

[109] S'il y avait un doute à ce sujet, il est éliminé par la signature de la convention collective de 2012, qui a été négociée et signée non seulement après la conclusion du PE entre l'IPFPC et l'ARC qui a été conclu en mars 2010, mais également après que les anciens employés du MRO, plus particulièrement les fonctionnaires, avaient déjà rejoint l'ARC.

2. Éléments de preuve extrinsèques

[110] Subsidiairement, les fonctionnaires affirment que les éléments de preuve extrinsèques devraient être autorisés en vue d'aider à interpréter la convention collective de 2012, et d'aider la formation de la Commission à comprendre l'intention des parties concernant l'article 19 de cette convention collective. Ces éléments de preuve extrinsèques comprennent l'ARH n° 1, l'ARH modifié, le PE entre l'IPFPC et l'ARC, ainsi que les éléments de preuve concernant les séances de discussion ouverte et les renseignements qui ont été présentés au sujet de l'entente à venir à l'égard des employés du MRO.

[111] Dans les affaires portant sur l'interprétation de conventions collectives, les autorités académiques et jurisprudentielles ont constamment conclu que les arbitres de grief et les commissions des relations de travail devraient d'abord examiner les

mots utilisés dans la convention collective, non seulement dans le contexte d'une clause donnée, mais également dans l'ensemble de la convention collective.

[112] *Canadian Labour Arbitration*, au paragraphe 3:4400, mentionne ce qui suit au sujet de la [traduction] « preuve extrinsèque » :

[Traduction]

Un témoignage oral ou une preuve extrinsèque, présenté de vive voix ou au moyen de documents, est une preuve extérieure, ou distincte, du document écrit visé par l'interprétation et le champ d'application d'un organe de décision. Même s'il existe de nombreuses exceptions, la règle générale en common law est que la preuve extrinsèque ne peut pas être admise pour contredire ou modifier la convention collective écrite, y ajouter des modalités ou en retirer. Si la convention collective est ambiguë, cependant, une telle preuve est admissible pour faciliter l'interprétation de la convention afin d'en expliquer l'ambiguïté, et non pour modifier les termes de la convention. Les deux formes de cette preuve les plus courantes dans les cas d'arbitrage en matière de relations de travail sont l'historique des négociations entre les parties qui ont mené à la convention collective et les pratiques antérieures et postérieures à la conclusion de la convention. En plus de son utilisation pour faciliter l'interprétation d'une convention collective ou d'une entente de règlement ou pour établir une préclusion, elle peut être déposée au soutien d'une demande de rectification. Toutefois, cette preuve, pour qu'elle soit invoquée, doit être « consensuelle ». Cela veut dire qu'il ne doit pas s'agir du « souhait unilatéral » de l'une des parties. Elle ne doit pas être non plus aussi vague et imprécise que la convention écrite elle-même.

[...]

[113] La Cour suprême du Canada dans *Eli Lilly & Co. c. Novopharm Ltd.*, [1998], 2 R.C.S. 129, mentionne ce qui suit aux paragraphes 54 à 56 :

54 Le juge de première instance semble avoir considéré que, d'après l'arrêt Consolidated Bathurst, l'interprétation du contrat devrait viser en définitive à vérifier l'intention véritable des parties au moment de conclure le contrat et que, ce faisant, le juge des faits peut admettre des éléments de preuve extrinsèques concernant les intentions subjectives des parties à ce moment-là. À mon avis, cela n'est pas tout à fait exact. L'intention des parties contractantes doit être déterminée en fonction des mots qu'elles ont employés en rédigeant le document, éventuellement interprétés à la lumière des circonstances du moment. La preuve de l'intention subjective d'une partie n'occupe aucune place indépendante dans cette décision.

55 En fait, il n'est pas nécessaire de prendre en considération quelque preuve extrinsèque que ce soit lorsque le document est, à

première vue, clair et sans ambiguïté. Pour reprendre les propos de lord Atkinson dans Lampson c. City of Quebec (1920), 1920 CanLII 373 (UK JCPC), 54 D.L.R. 344 (C.P.), à la p. 350 :

[Traduction]

[...] l'intention qu'il faut rechercher en interprétant l'acte est celle des parties telle qu'elle se dégage des termes qu'elles ont utilisés dans l'acte lui-même [...] [S]i la signification de l'acte, selon le sens ordinaire des mots qui y sont employés, est claire et sans ambiguïté, il n'est pas permis aux parties à cet acte, aussi longtemps qu'il n'est pas modifié, de venir affirmer devant une cour de justice : « Notre intention était tout à fait différente de celle qui est exprimée par les termes de l'acte [...] »

56 Quand le texte du document est sans ambiguïté, l'idée exprimée dans Consolidated Bathurst, selon laquelle il y a lieu de retenir l'interprétation qui assure un « résultat équitable » ou un « résultat commercial raisonnable », n'est pas déterminante. Certes, il serait absurde d'adopter une interprétation nettement incompatible avec les intérêts commerciaux des parties, si l'objectif est de vérifier leur véritable intention au moment de contracter. Toutefois, il n'est pas difficile d'interpréter un document clair conformément à l'intention véritable des parties contractantes, si l'on présume que les parties voulaient les conséquences juridiques des mots qu'elles ont employés. Cela est conforme à l'opinion incidente de notre Cour dans Joy Oil Co. c. The King, 1951 CanLII 41 (SCC), [1951] R.C.S. 624, à la p. 641 : Cela est conforme à l'opinion incidente de notre Cour dans Joy Oil Co. c. The King, 1951 CanLII 41 (SCC), [1951] R.C.S.

[Traduction]

[...] en interprétant un document, il s'agit non pas de chercher à comprendre ce que les mots seulement veulent dire, ni ce que le rédacteur seulement a voulu dire, mais plutôt de chercher ce que les mots employés par le rédacteur veulent dire.

[114] Aux paragraphes 57 et 58, la Cour suprême du Canada a finalement conclu qu'il n'y avait aucune ambiguïté dans le contrat entre les parties à cette affaire et que l'intention était claire selon le sens ordinaire du contrat. En conséquence, la Cour n'a pas eu recours à la preuve extrinsèque concernant les intentions subjectives des parties au moment de rédiger le contrat.

[115] La difficulté en ce qui concerne la position des fonctionnaires est que l'article 19 de la convention collective de 2012 n'est pas du tout ambigu ni imprécis.

[116] La clause 19.05 prévoit que, à la date de signature de la convention collective de 2012, les employés nommés pour une période indéterminée avaient droit à une indemnité de départ correspondant à une semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'article 2 de la convention collective de 2012 est intitulé « Interprétation et définitions » et, à la clause 2.01, l'expression « emploi continu » est définie comme ayant le même sens que dans la *Politique sur les conditions d'emploi* de l'Employeur (l'ARC).

[117] L'annexe A de cette politique définit l'expression « emploi continu » comme suit :

[Traduction]

[...]

- *1. Aux fins des présentes conditions d'emploi, les périodes suivantes comptent comme **emploi continu** :*
 - a. Dans le cas d'une personne nommée à l'Agence du revenu du Canada à titre d'employé permanent :*
 - i. la période de service effectué tout juste avant au gouvernement fédéral ou dans la fonction publique pendant une période indéterminée ou pour une période déterminée précisée d'au moins trois mois;*
 - ii. une combinaison de périodes de service au sein du gouvernement fédéral et à la fonction publique pendant une période indéterminée ou pour une période déterminée précisée d'au moins trois mois;*
 - iii. la période de service effectué tout juste avant dans les Forces canadiennes ou à 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 d'entrée en vigueur sera la date à laquelle le choix est effectué) à condition que des interruptions de plus de trois mois ne séparent pas ces périodes de services;*
 - iv. la période de service effectué autre qu'à titre d'une personne nommée pour une période déterminée de moins de trois mois ou comme personne nommée à titre d'employé occasionnel dans le cabinet d'un ministre ou du chef de l'opposition à la Chambre des communes, et la période de service au sein du gouvernement fédéral tout juste avant ce service, à condition que la personne cesse d'occuper son emploi dans ce cabinet parce que le ministre ou le chef de l'opposition cesse d'occuper sa charge;*

- v. *la période de service effectué tout juste avant au sein du gouvernement fédéral en tant que personne nommée pour une période déterminée de moins de trois mois ou que personne nommée à titre d'employé occasionnel, à condition que cette période de service ne soit pas séparée par plus de cinq jours ouvrables.*

[...]

- *2. Aux fins de l'article 1, toute période de service au sein du gouvernement fédéral ou dans la fonction publique avant un renvoi pour cause de licenciement, de congédiement, de renvoi ou de déclaration d'abandon du poste ne constitue pas un emploi continu.*

[...]

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

[118] Même si la convention collective de 2012 ne prévoit aucune définition de l'expression « fonction publique », sa clause 2.02 prévoit que, sauf indication contraire dans la convention, les expressions qui y sont employées, si elles sont définies dans la *Loi*, ont le même sens qui leur est donné dans cette loi et, si elles ne figurent pas dans la *Loi*, elles ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation* (L.R.C., 1985, ch. I-21). La *Loi* prévoit la définition suivante de l'expression « fonction publique » :

[...]

fonction publique *Sauf à la partie 3, l'ensemble des postes qui sont compris dans les entités ci-après ou qui en relèvent :*

- a) les ministères figurant à l'annexe I de la Loi sur la gestion des finances publiques;*
- b) les autres secteurs de l'administration publique fédérale figurant à l'annexe IV de cette loi;*
- c) les organismes distincts figurant à l'annexe V de la même loi [...]*

[...]

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

[119] La *Politique sur les conditions d'emploi* de l'ARC définit l'expression « fonction publique » comme ayant le même sens que celui qui est prévu dans la *LPFP*, qui définit l'expression comme suit, à tous les moments pertinents :

[...]

fonction publique Les divers postes dans quelque ministère ou secteur du gouvernement exécutif du Canada, ou relevant d'un tel ministère ou secteur, et, pour l'application de la présente partie, du Sénat et de la Chambre des communes, de la bibliothèque du Parlement, du bureau du conseiller sénatorial en éthique, du bureau du commissaire aux conflits d'intérêts et à l'éthique et de tout office, conseil, bureau, commission ou personne morale, ou secteur de l'administration publique fédérale, que mentionne l'annexe I, à l'exception d'un secteur du gouvernement exécutif du Canada ou de la partie d'un ministère exclus par règlement de l'application de la présente définition. (public service) [...]

[...]

[120] Il est tout à fait clair que la période à prendre en considération aux fins du calcul de l'indemnité de départ en vertu de la clause 19.05 de la convention collective de 2012 est définie comme un emploi continu, au sens prévu dans la *Politique sur les conditions d'emploi* de l'ARC. La politique définit l'expression « fonction publique » d'une manière qui ne peut être décrite que comme étant à l'emploi du gouvernement fédéral (d'une façon quelconque). Elle ne comprend aucunement la durée de l'emploi auprès d'autres ordres du gouvernement, comme les ordres provinciaux ou municipaux.

[121] Étant donné que la convention collective de 2012 ne comporte aucune ambiguïté, il n'est pas nécessaire d'examiner les éléments de preuve extrinsèques.

V. *Clough*, CRTEFP, et *Clough*, CAF

[122] Les deux parties m'ont renvoyé à *Clough*, CRTEFP, et à *Clough*, CAF. Les fonctionnaires ont fait valoir que la Commission devrait appliquer le principe de *res judicata* (chose jugée) pour empêcher l'employeur de débattre à nouveau une question qui a été tranchée dans ces décisions. Elles soutiennent que, dans *Clough*, CRTEFP, qui porte sur les mêmes parties, la Commission a conclu que l'expression « emploi continu », aux fins du calcul des indemnités de départ dans la convention collective du groupe VFS, comprenait le service antérieur auprès de la province. Cette décision a ensuite été confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Clough*, CAF.

[123] L'affaire *Clough*, CRTEFP découle pratiquement des mêmes circonstances qu'ont vécues les fonctionnaires en l'espèce, même si les fonctionnaires dans *Clough*, CRTEFP, étaient des employés de l'unité de négociation du groupe VFS situés en Colombie-Britannique qui avaient été mutés du gouvernement provincial de la Colombie-Britannique à l'ARC dans le cadre de l'harmonisation de la TVP et de la TPS

en la TVH dans cette province. Même si bon nombre des faits sont semblables, certains sont différents, surtout parce que la formation de la Commission dans *Clough*, CRTEFP, a fondé sa décision sur les faits dont elle était saisie. Dans *Clough*, CRTEFP, la définition de l'expression « emploi continu » déposée en preuve et énoncée aux paragraphes 9 et 10 est citée comme suit :

9 Dans la clause 2.01, soit la section de la convention collective où l'on retrouve les définitions, l'expression « emploi continu » est définie uniquement comme ayant « [...] le sens qu'il a dans la Politique sur les conditions d'emploi de l'Employeur à la date de signature de la présente convention ».

10 L'avocate de l'employeur m'a renvoyé à une version provisoire non datée de la « Politique sur les conditions d'emploi » de l'ARC, version 4.0 (pièce E-3). L'agent négociateur n'a pas contesté le fait qu'il s'agissait d'un document de politique pertinent. Dans ce document, l'expression « emploi continu » a été définie comme suit : [traduction] « [...] une ou plusieurs périodes de service dans la fonction publique, tel qu'il est défini dans la Loi sur la pension de la fonction publique, dont les seules interruptions permises sont celles prévues par les conditions d'emploi de la personne visée. » [...]

[124] La définition de l'expression « emploi continu » mentionnée au paragraphe 10 de *Clough*, CRTEFP, telle qu'elle figure dans la *Politique sur les conditions d'emploi* de l'ARC, n'est pas celle qui figure dans la copie de cette politique déposée en preuve devant moi et convenue par les parties à l'ECF.

[125] Quelle que soit la raison, les faits dont je suis saisi à l'égard de cet élément de preuve essentiel, qui touche le cœur même de la question, sont différents. Par conséquent, les griefs dont je suis saisi ne sont pas *res judicata*.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[127] Les objections concernant la compétence fondées sur le caractère hors délai des griefs sont rejetées.

[128] Étant donné que ces objections ont été rejetées, les demandes de prolongation du délai pour déposer les griefs sont théoriques.

[129] Les griefs sont rejetés.

Le 8 mai 2020.

Traduction de la CRTESPF

**John G. Jaworski,
une formation de la Commission des relations de
travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral**

Annexe 1

1. Akkineni, Sitaram
2. Baksh, Dawud
3. Cheong, Mercedes
4. Doshi, Jyoti
5. Engida, Tadele
6. Fouad, Nlvin
7. Gabreselassie, Fekre
8. Gu, Jun
9. Klamrowski, Jacek
10. Kruger, Loretta
11. Liang, Jun
12. Madej, Peter (Piotr)
13. Mahadeo, Yuri
14. Maharaj, Lutchman
15. Mendes, Debbie
16. Mohammed, Hanipha
17. Niemczyk, John
18. Offenbacher, Gary Anthony
19. Parmeshwar, Sam (Bheesham)
20. Rai, Rajinder
21. Robinson, Doug
22. Sahdra, Rapinder
23. Seenath, Annie
24. Soudah, Nawal
25. Sun, Rulzhuo
26. Turki, Slafa
27. Woronecki, Susan
28. Zachariah, John K.
29. Boni, Frank
30. Jassal, William
31. Pinto, Albert
32. Masci, Robert
33. Parmeswaran, Thuraisamy
34. Shanmugaretnam, Ranjit
35. Sharda, Sharda
36. Trentadue, Vito

Annexe 2

1. Azab, Tim
2. Brown, Noreen
3. Burrows, Margaret Elaine
4. Cappuccitti, Daniele
5. Chan, Sau Fan, Dilys
6. Chan, Shirley
7. Chau, Philip
8. Chau, Phoebe
9. Cheng, Ida Man Fung
10. Cheung, Edward
11. Cheung, Philip S.B.
12. Choyah, Nalini
13. Chu, Teresa
14. Davis, Aziz
15. Dissanayake, Vijith Anton
16. Fahmy, Magda
17. Finkle, Kim
18. Fong, Andrew
19. Gangadin, Jai
20. Gujarati, Jatin
21. Haran, Prabha
22. Homoki, Katalina
23. Hon, Peter
24. Ip, Flora
25. Iqbal, Roxana (Rukhsana)
26. James, Stephanie, Maureen
27. Jeyanathan, Pathmini
28. Kam, Virginia
29. Kanagaratnam, Kanagasabesan
30. Kulaseharan, Singharentnam ,
31. Kumar, Atul
32. Kumaresan, Sinnathamby
33. Lall, Dharam
34. Ling, Simeon
35. Mar Kuck, Eden
36. McDonald, Debbie Ann
37. McKellar, Annette
38. Michel, Teresa
39. Morphy, Robert Ivan
40. Mountney, Judy
41. Nair, Chandradasan
42. Nandakumar, Sivaganga
43. Ng, Maggie
44. Nirmalen, Markandu
45. Olsen, Leslie Adele
46. Oxley, Kenneth
47. Pangalilingan, Lolito
48. Pow, Elaine
49. Prasad-Sharma, Nisha
50. Printer, Amin

51. Ramachandran, Prem
52. Ross, John James David
53. Sackville, Elaine Ann
54. Selvaratnam, Gnanaganeshan\
55. Shah, Zafar
56. Shama, Arun
57. Sharma, Rajesh Sharma
58. Sridharan, Paramanathan
59. Sithamparanathan, Pathmanathan
60. Tong, Wen
61. Tracy, Glen Carl
62. Velupillai, Thiageswaran
63. Veluppillai, Lily
64. Vivekananthavel, Kandiah
65. Welch, Eon
66. Wong, Raymond
67. Wong, Winnie
68. Woo-Mul-Wing, Bernard
69. Yang, Yanrong (Rita)
70. Yantsis, Dina K.
71. Yee, Wilson
72. Yu, Lai Yuen
73. Andrew Rajasingham
74. Chu, George
75. Ahmed, Naeem
76. Beaudin, David
77. Bebinski, Robert
78. Bourak, Lucy Lisa
79. Budzynski, Anne
80. Caltagirone, Orazio
81. Davis, Charlena Marie
82. Downie, John
83. Fennema, Hugo
84. Fletcher, Jack Ward
85. Hassey, Mark
86. Heagney, Cindy
87. Kovac, Sandra Rose
88. Kozel, Victor
89. Manojiovich, Anke Dragovich
90. Nisbet, Alicia
91. Palazzese, Christine Ann
92. Perry, Gillian
93. Porteous, George
94. Porteous, Jennifer
95. Ripa, Amber Jane
96. Schneider, Lisa-Nicollo
97. Stasiuk, Dorothy
98. Tomic, Lidija
99. Trapp, Emmerich Arthur
100. Veerman, Jean Grace
101. Bakhru, Vinesh
102. Bogias, Diane

103. Brennerman, Boyd
104. Brown, Kenneth
105. Dogra, Mukta
106. Ferguson, Sasan J.
107. Gay, Craig-Stephen
108. Grant, Nadia
109. Gubitz, George
110. Huff, Stephen
111. Laws, Denae
112. Mandl, Eda-Liza
113. McDonald, Todd
114. McLeod, Cindi
115. More, Harl Ram
116. Nutter, Susan
117. Patel, Parind V.
118. Purl, Anil
119. Salam, M. Barmak
120. Yeung, Patrick
121. Bosley, David John
122. Bosley, Pamela Anne
123. Castles, Kimberley Anne
124. Cochrane, Catherine
125. Cruz, Claudia
126. Davis, Karen
127. De Melo, Delia
128. Edwards, Brian
129. Hall, James
130. Hill, Susan
131. Langelaan, Lee Francis
132. Longe, Frederick
133. MacDonald, Deborah
134. Mazenberg, Anthony
135. Parenuik, Steven
136. Pelletier, Janet
137. Persaud, Sheena
138. Phillips, Lisa
139. Robinson, Katheren
140. Ross, Brenda Lynn
141. Ryckman, Daniel
142. Smith, Hyo
143. Wilkins, Mary
144. Ahmed, Mahmood
145. Chan, Wai Ngor, Denise
146. Ho, Julie
147. Karamath, Glenda
148. Kwong, Tuhg Choi (Richard)
149. Latchana, Marlon
150. Maharatnam, Thayanithy
151. McDonald, Jill
152. Mustafa, Masood
153. Nazareth, Cheryl
154. Nichol, David Robert

- 155. Onsiong, Elizabeth
- 156. Patel, Sirajuddin
- 157. Patel, Zubair
- 158. Sivalingam, Siva
- 159. Kim, Soun-Heul (Theresa)
- 160. Lau, Kwong-Wai (Joseph)
- 161. Louie, Clarence Lap-Shun
- 162. Poon, Norman
- 163. Bungera, Karen
- 164. Copeland, Dennis
- 165. Dennis, Eleanor Joy
- 166. Grousopoulos, Lambros
- 167. Krystia, Tammy
- 168. Mastronianni, Theresa
- 169. McConnell, Jacqueline
- 170. Meloche, Lorrie
- 171. Strong, Leanne
- 172. Syvestre, Janice
- 173. Watson, Mary
- 174. Winzinger, John

Annexe 3

1. Arya, Shashi
2. Au, David
3. Banouvong, Nisa
4. Bhaskaran, Ramesha
5. Chan, Irene
6. Chang, Catherine
7. Chapuj, Robert (Chaput, Robert)
8. Cheung, Rosemary
9. Chin-Sam, Graham
10. Egbert, Dunstan
11. Falzone, Sandra
12. Feldberg, Michael
13. Goodram, Paul
14. Gunapalan, Indrani
15. Gupta, Aditi
16. Kallasapillai, Sira
17. Kanji, Munira
18. Kruger, Lorne
19. Kwok, Gary
20. Lalui, Sabrina
21. Lam Tim Woo, Suzanne
22. Lau, Aileen
23. Lau, William
24. Li, Chris
25. Maligec, Frank
26. Martin, Edward
27. Massaro, Dan
28. Nikdel, Jafar
29. Nurmohamed, Nasir
30. Ormeno, Jessica
31. Ricci, Maddalena
32. Sakthitharan, Thavamany
33. Sammeroff, Ava
34. Scheel, Dianne
35. Servilla, Kathleen
36. Shi, Catherine
37. Smith, Bonnie
38. Srikukenthiran, Rajadurai
39. Suri, Yogesh
40. Tse, Sarah
41. Tsz Ting Wan, Queenie
42. Tziretas, Michael
43. Williams, Dawnette
44. Yim, Grace
45. Young, Kathleen