

Date: 20250120

Dossier: 566-02-41719

Référence: 2025 CRTESPF 5

*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

JODY VOGELZANG

fonctionnaire s'estimant lésée

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère de l'Emploi et du Développement social)**

employeur

Répertorié

Vogelzang c. Conseil du Trésor (ministère de l'Emploi et du Développement social)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé en arbitrage

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

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Nasim Amiri, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Raymond Lee, avocat

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 9, 14 et 19 août 2024.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

I. Aperçu

[1] Le présent grief porte sur deux questions, à savoir : si le congé accordé pour le déplacement qu'occasionne un décès (qui fait partie du congé de deuil) est calculé en jours complets ou en heures, et le nombre de jours de congé qui aurait dû être accordé à Jody Vogelzang, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire »), pour la période du 30 janvier au 8 février 2019.

[2] J'ai conclu que le congé pour le déplacement qu'occasionne un décès est stipulé en jours complets, et non par heure (ou partie d'heure). J'ai également conclu qu'un congé de deuil total de neuf jours aurait dû être accordé à la fonctionnaire : sept jours de congé de deuil régulier et deux jours de congé de deuil supplémentaires pour le déplacement qu'occasionne un décès. J'ai ordonné à l'employeur de verser à la fonctionnaire des dommages de 180 \$ en conséquence. Mes motifs sont les suivants.

II. Faits

[3] Le père de la fonctionnaire est décédé le 30 janvier 2019. La fonctionnaire a pris congé à compter du 15 janvier 2019, jusqu'à son décès, pour s'occuper de lui lorsque sa santé s'est détériorée. Elle a pris un congé pour obligations familiales du 15 au 18 janvier, puis un congé annuel payé du 21 au 29 janvier. À l'origine, l'employeur l'avait mise en congé annuel pour le 30 janvier, mais cela a été corrigé lors de la procédure de règlement des griefs.

[4] Elle est retournée au travail le 11 février 2019.

[5] On lui a d'abord accordé un congé de deuil payé du 31 janvier au 6 février 2019, puis un congé annuel ou de maladie, selon son choix, jusqu'à son retour au travail le 11 février; comme je viens de le mentionner, cela a finalement été corrigé pour une période allant du 30 janvier au 5 février. Aucune des parties ne conteste le fait que la fonctionnaire a bénéficié du maximum de sept jours civils de congé de deuil ordinaire prévu par la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour le groupe Service des programmes et de l'administration qui a expiré le 20 juin 2018 (la « convention collective »).

[6] La fonctionnaire habitait à Edmonton, en Alberta. Son père habitait et est décédé à Lacombe, en Alberta, et son service commémoratif a eu lieu à Barrhead, en Alberta.

Lacombe est située à environ 130 km au sud d'Edmonton, et Barrhead est située à environ 120 km en voiture au nord-ouest d'Edmonton.

[7] Le 31 janvier 2019, la fonctionnaire s'est rendue de Lacombe à Edmonton (130 km, 90 minutes) pour recueillir des renseignements et des photos physiques afin de rédiger l'article nécrologique de son père. Le 1^{er} février 2019, elle est retournée à Lacombe (130 km, 90 minutes). Ce même jour, elle a effectué un aller-retour à Red Deer, en Alberta (à environ 30 km au sud de Lacombe), pour effectuer des tâches liées au décès de son père, telles que rencontrer un avocat spécialisé en succession, retourner du matériel médical et rencontrer un éventuel gardien de chien pour s'occuper du chien de son père le jour du service commémoratif. La durée du trajet aller-retour était exactement de 69 minutes.

[8] Le 5 février 2019, la fonctionnaire s'est rendue de Lacombe à Barrhead (250 km, 180 minutes) pour assister au service commémoratif de son père, qui a eu lieu le 6 février 2019. Le 6 février 2019, elle est retournée à Lacombe (seulement 240 km cette fois-ci, car un accident qui avait allongé la distance la veille avait été dégagé, mais toujours 180 minutes selon un document, ou 150 minutes selon un autre) après un service commémoratif et un dîner de groupe.

[9] Au total, la fonctionnaire estime qu'elle a conduit pendant 609 minutes (10,15 heures) ou 579 minutes (9,65 heures) et parcouru une distance de 810 km pendant cette période.

[10] À l'origine, l'employeur a refusé à la fonctionnaire tout congé payé pour le déplacement lié à son congé de deuil. Au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs, l'employeur a décidé de lui accorder un jour de congé payé pour le déplacement (ou 7,5 heures). Au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, l'employeur lui a accordé 2,15 heures de congé supplémentaires, car l'agent négociateur de la fonctionnaire a affirmé qu'elle avait un total de 9,65 heures de déplacement au cours de cette période, en utilisant l'estimation la plus basse des deux estimations de la fonctionnaire.

[11] Cela signifie que la fonctionnaire a bénéficié d'un congé de deuil (y compris pour le déplacement qu'occasionne le décès) entre le 30 janvier et le 6 février inclusivement, ainsi que de 2,15 heures de congé supplémentaires. Les 5,35 heures

restantes le 7 février et la journée complète le 8 février ont été prises soit en congé, soit en congé de maladie, tel qu'il est discuté plus en détail plus loin.

III. Questions en litige

[12] Le présent grief soulève deux questions :

- a) Le congé pour le déplacement qu'occasionne un décès est-il calculé en heures ou en jours?
- b) À combien de jours de congé de deuil la fonctionnaire a-t-elle droit pour le déplacement qu'occasionne le décès de son père?

IV. Le congé pour le déplacement lié au deuil est calculé en jours, et non en heures

[13] La question de savoir si le congé pour le déplacement qu'occasionne un décès est calculé en jours ou en heures est une question d'interprétation de la convention collective. L'interprétation d'une convention collective est un exercice contextuel. Pour citer *Ewaniuk c. Conseil du Trésor (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2020 CRTESPF 96, au par. 45, le libellé d'une convention collective « [...] doit être interprété dans son contexte intégral, selon son sens grammatical et ordinaire et en conformité avec l'économie et l'objet de la convention et avec l'intention des parties ».

[14] Le contexte pertinent dans le présent cas comprend les titres du texte et l'évolution historique du texte influencé par la jurisprudence interprétant d'autres types de congés. Toutefois, comme il sera clair, le présent cas est l'un de ces moments où le texte l'emporte.

[15] Le texte important figure dans les clauses 33.01, 47.01 et 47.04 de la convention collective, qui se lisent comme suit :

Article 33: congés - Généralités

33.01

a. Dès qu'un employé-e devient assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujéti, ses crédits horaires de congé sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.

Article 33: leave, general

33.01

a. When an employee becomes subject to this agreement, his or her earned daily leave credits shall be converted into hours. When an employee ceases to be subject to this agreement, his or her earned hourly leave credits shall be reconverted into days, with one day

being equal to seven decimal five (7.5) hours.

b. Les crédits de congé acquis ou l'octroi des autres congés sont à raison de sept virgule cinq (7,5) heures par jour.

b. Earned leave credits or other leave entitlements shall be equal to seven decimal five (7.5) hours per day.

c. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

c. When leave is granted, it will be granted on an hourly basis and the number of hours debited for each day of leave shall be equal to the number of hours of work scheduled for the employee for the day in question.

d. Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 46, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

d. Notwithstanding the above, in Article 46: bereavement leave with pay, a "day" will mean a calendar day.

[...]

...

****Article 47: congé de deuil payé**

****Article 47: bereavement leave with pay**

47.01 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivants le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. **En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.**

47.01 When a member of the employee's family dies, an employee shall be entitled to bereavement leave with pay. Such bereavement leave, as determined by the employee, must include the day of the memorial commemorating the deceased, or must begin within two (2) days following the death. During such period, the employee shall be paid for those days which are not regularly scheduled days of rest for the employee. **In addition, the employee may be granted up to three (3) days' leave with pay for the purpose of travel related to the death.**

a. À la demande de l'employé, un congé de décès payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à

a. At the request of the employee, such bereavement leave with pay may be taken in a single period of seven (7) consecutive calendar days or may be taken in two (2) periods

<i>concurrence de cinq (5) jours de travail.</i>	<i>to a maximum of five (5) working days.</i>
<i>b. Quand l'employé demande de prendre un congé de décès payé en deux (2) périodes,</i>	<i>b. When requested to be taken in two (2) periods,</i>
<i>i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès,</i>	<i>i. the first period must include the day of the memorial commemorating the deceased or must begin within two (2) days following the death,</i>
<i>et</i>	<i>and</i>
<i>ii. la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant le décès pour assister au jour de commémoration.</i>	<i>ii. the second period must be taken no later than twelve (12) months from the date of death for the purpose of attending a ceremony.</i>
<i>iii. L'employé(e) peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.</i>	<i>iii. The employee may be granted no more than three (3) days' leave with pay, in total, for the purposes of travel for these two (2) periods.</i>
<i>[...]</i>	<i>...</i>
47.04 <i>Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'administrateur général d'un ministère peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 47.01 et 47.02.</i>	47.04 <i>It is recognized by the parties that circumstances which call for leave in respect of bereavement are based on individual circumstances. On request, the deputy head of a department may, after considering the particular circumstances involved, grant leave with pay for a period greater than and/or in a manner different than that provided for in clauses 47.01 and 47.02.</i>

[Je mets en évidence]

[16] Afin de régler rapidement une question, l'employeur souligne que la clause 33.01d) (qui stipule que le congé de deuil est accordé par jour civil) fait référence à l'article 46, et non à l'article 47; l'employeur soutient que cela signifie que la clause 33.01d) ne concerne pas le congé de deuil. Comme l'a indiqué la fonctionnaire en réponse à cet argument, le renvoi à l'article 46 constitue clairement une erreur typographique, compte tenu de l'utilisation de l'expression « congé de deuil »

immédiatement après avoir mentionné l'article 46 par erreur. Dans la convention collective précédente (qui a expiré le 20 juin 2014), les dispositions relatives au congé de deuil figuraient sous l'article 46; les parties ont manifestement oublié de modifier le numéro de l'article dans la clause 33.01d), une erreur corrigée dans la convention collective la plus récente (qui expire le 20 juin 2025). La bonne interprétation de la clause 33.01d) consiste à ne pas tenir compte de cette erreur typographique, comme cela a été fait dans le cas d'une autre erreur typographique, voir *Sahota c. Canada (Agence des douanes et du revenu)*, 2004 CRTFP 166, au par. 27.

[17] Revenant à la question principale, il existe un principe établi de longue date selon lequel lorsque les parties à une convention collective indiquent le terme « jour », elles entendent toute la journée, peu importe le nombre d'heures qu'un employé travaille habituellement ce jour-là. La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») et ses prédécesseurs ont rendu un certain nombre de décisions ordonnant que les employés bénéficient d'un congé de deuil de toute une journée lorsque leurs heures de travail dépassent les heures normales de 7,5 heures, comme *Stockdale c. Conseil du Trésor (Pêches et Océans Canada)*, 2004 CRTFP 4 (congé personnel et congé de bénévolat), *Phillips c. Conseil du Trésor (Transports Canada)*, [1991] C.R.T.F.P.C. n° 82 (QL) (congé de mariage), *King c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2001 CRTFP 117 (confirmée dans 2003 CFPI 593; congé pour obligations familiales), *Bouchard c. Conseil du Trésor (Agriculture et Agro-alimentaire Canada)*, 2004 CRTFP 41 (congé de bénévolat et congé personnel) et *Breitenmoser c. Conseil du Trésor (Solliciteur général Canada - Service correctionnel)*, 2004 CRTFP 103 (congé pour obligations familiales, congé de mariage, congé personnel et congé de bénévolat).

[18] La question dans ces cas-là se résumait parfois à savoir si le congé était considéré comme un crédit de congé acquis calculé en heures (comme les congés annuels) ou comme un crédit de congé non acquis calculé par jour. Cette distinction était importante, car la convention collective faisait autrefois la distinction entre ces deux types de congés (le congé acquis était calculé en heures et le congé non acquis ne l'était pas). Les cas mentionnés dans le paragraphe précédent, à l'exception de *Phillips*, ont été tranchés au début des années 2000. Dans *King*, la Commission a été particulièrement critique envers l'employeur pour ne pas avoir clarifié la signification du mot « jour » depuis la décision *Phillips* en 1991. Ce n'est pas par hasard que les parties ont négocié un nouveau libellé à la clause 33.01 de la convention collective

pour cette unité de négociation signée le 14 mars 2005 (qui a expiré le 20 juin 2007), qui a ajouté la clause 33.01b) qui accorde « [...] les crédits de congé acquis **ou l'octroi des autres congés** [...] » [je mets en évidence] en heures. En d'autres termes, les parties ont convenu au début des années 2000 que les crédits de congé acquis et non acquis seraient tous deux accordés par heure.

[19] Fait important, les parties ont conservé le dernier paragraphe de la clause 33.01d) qui exemptait le congé de deuil de la règle selon laquelle le congé est accordé en heures. Le congé de deuil est accordé par jour, peu importe la durée de ce jour de travail. Le congé de deuil n'est pas accordé en heures.

[20] Cette approche est également conforme à l'objectif sur lequel repose le congé de deuil. Son objectif est de permettre à un employé de [traduction] « [...] faire le deuil en privé, d'obtenir du réconfort de la part de membres de la famille et d'amis, d'offrir du réconfort en retour, d'aider à organiser les funérailles et l'inhumation, et d'assister aux funérailles et à l'inhumation » (tiré de *Youville Home (Covenant Health) v. United Steelworkers, Local 1-207* (2024), 358 L.A.C. (4^e) 417, au par. 43). Sauf peut-être assister à des funérailles ou à une inhumation, ce ne sont pas des activités qui se prêtent facilement à se dérouler par tranches horaires.

[21] Je tiens à souligner que ces quatre objectifs ne sont pas exhaustifs et qu'il peut y avoir d'autres raisons pour le congé de deuil. Selon les faits du présent cas, il n'est pas nécessaire de déterminer s'il existe d'autres raisons pour le congé de deuil.

[22] Par conséquent, la question est de savoir si le congé pour le déplacement qu'occasionne le décès est calculé de la même façon que le reste du congé de deuil, c'est-à-dire par jour civil.

[23] Les trois jours supplémentaires de congé de deuil pour le déplacement qu'occasionne un décès sont prévus à l'article 47. Cela est prévu sous la rubrique « congé de deuil ». L'employeur n'a pas fait valoir qu'il devait être exclu du reste de l'article 47 et accordé uniquement par heure au lieu de par jour. Par conséquent, il est également pris et accordé par tranches de jours, et non d'heures. Si un employé se voit accorder un jour de congé pour un déplacement qu'occasionne un décès, il bénéficie d'un congé payé pour toute la journée.

[24] Enfin, l'employeur soutient que la clause 47.04 lui confère le pouvoir discrétionnaire d'accorder un congé payé « [...] d'une façon différente de celui qui est prévu aux clauses 47.01 et 47.02 », ce qui signifie que l'octroi d'un congé en fonction des heures plutôt que des jours est permis. L'employeur n'a pas tenu compte du début de cette phrase, qui indique clairement que l'octroi d'un congé payé d'une façon différente est disponible « **[s]ur demande** » [je mets en évidence] – ce qui, interprété selon le contexte grammatical et structurel de cette clause, signifie sur demande d'un employé. Par exemple, un employé peut demander à bénéficier de seulement 3,75 heures de congé de deuil un jour et de 3,75 heures un autre jour, car il assiste à des funérailles l'après-midi d'un jour et à une inhumation le matin d'un autre jour. La fonctionnaire n'a pas demandé que son congé de deuil soit divisé par heure. Par conséquent, la clause 47.04 ne s'applique pas au présent cas.

[25] Pour ces raisons, le congé de deuil, y compris le congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès, est accordé par jour civil et non par heure, sauf si un employé demande (et que l'employeur accepte) de diviser ce congé en vertu de la clause 47.04. La fonctionnaire n'a pas demandé de diviser son congé. Par conséquent, elle avait droit à zéro, à un, à deux ou à trois jours de congé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

V. La fonctionnaire avait droit à deux jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès

A. Comment déterminer le déplacement qu'occasionne un décès prévu à la clause 47.01?

[26] Les parties se sont entendues, dans une certaine mesure, sur la façon d'interpréter le droit au congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès prévu à la clause 47.01. Les deux parties ont convenu que l'utilisation du mot « peut » dans cette clause signifie que l'employeur dispose d'un pouvoir discrétionnaire de décider s'il accorde ou refuse ce congé. Les deux parties ont également convenu que ce pouvoir discrétionnaire doit être exercé de manière raisonnable.

[27] Les parties divergent sur la signification de ce pouvoir discrétionnaire et sur la question de savoir si l'employeur a agi de manière raisonnable dans le présent cas.

[28] La fonctionnaire soutient que l'employeur doit exercer son pouvoir discrétionnaire de manière large et libérale. Cela s'explique par le fait que les congés

de deuil sont généralement interprétés de manière libérale et compatissante (en citant Brown et Beatty, Canadian Labour Arbitration, 5^e éd., chapitre 8:48) et parce que la clause 47.02 n'utilise pas expressément l'expression [traduction] « avec l'approbation de l'employeur » ou [traduction] « selon la discrétion de l'employeur », contrairement à d'autres articles sur les congés, tels que les clauses 30.08b) (congé en remplacement d'un jour férié que l'employé a dû travailler) et 31.03 (congé payé pour lui permettre de remplir ses obligations religieuses). La fonctionnaire soutient en outre que l'employeur doit exercer son pouvoir discrétionnaire de manière raisonnable, de manière qui n'est pas arbitraire, discriminatoire ni de mauvaise foi.

[29] La fonctionnaire présente deux autres arguments que je rejette immédiatement. En premier lieu, la fonctionnaire fait valoir que la décision de l'employeur dans le présent cas est incompatible avec sa pratique passée. Toutefois, la fonctionnaire n'a présenté aucun élément de preuve recevable pour étayer cette allégation. La fonctionnaire invoque une déclaration fournie par son agent négociateur lors de la procédure de règlement des griefs, indiquant : [traduction] « [d]ans le passé, un employé du même bureau (qui est disposé à fournir des déclarations uniquement en toute confidentialité, par crainte de représailles) s'est vu accorder deux jours de congé pour un déplacement qu'occasionne un décès pour un trajet de seulement 180 minutes. »

[30] La tentative de la fonctionnaire d'invoquer cette déclaration en tant qu'élément de preuve est profondément viciée. Je ne peux pas me fier à une preuve par ouï-dire anonyme, car l'employeur n'a aucune possibilité de contester cet élément de preuve sans savoir qui était l'employé et quand le congé a été accordé. L'ouï-dire anonyme est également peu fiable, car la « déclaration de répercussion » de la fonctionnaire (incluse dans son recueil de documents dans le présent cas) indique que l'autre employé a bénéficié d'un congé pour un total de 90 minutes de déplacement, et non pas 180 minutes; cette contradiction ne peut pas être examinée lors du contre-interrogatoire. Même si j'admettais cette preuve par ouï-dire anonyme, je ne connais aucun détail de cette situation pour savoir si elle était analogue à celle-ci. Je sais que les cas ne sont pas analogues à au moins un égard : la fonctionnaire demande un congé de trois jours, et non deux.

[31] En deuxième lieu, la fonctionnaire soutient que [traduction] [...] l'employeur doit pondérer son obligation de prendre des mesures d'adaptation jusqu'au point de subir

une contrainte excessive avec ses nécessités du service. La fonctionnaire ne cite aucune autorité pour la façon dont l'obligation de prendre des mesures d'adaptation s'applique au présent grief ni pour la raison pour laquelle elle s'appliquerait. L'obligation de prendre des mesures d'adaptation jusqu'au point de subir une contrainte excessive est un concept du droit des droits de la personne, et non de l'interprétation des conventions collectives.

[32] De plus, les nécessités du service de l'employeur ne s'appliquent pas dans le présent cas. La convention collective est empreinte de circonstances où les employés peuvent prendre un congé [traduction] « lorsque les nécessités du service le permettent », comme plusieurs parties de l'article 14 (congé pour assister à des audiences de la Commission, à d'autres audiences en matière de relations de travail et à des activités concernant les relations de travail), la clause 34.05 (établissement du calendrier des congés annuels), la clause 43.01 (congé de bénévolat), la clause 45.01 (congé non payé pour les obligations personnelles) et la clause 53.02 (congé personnel). Le congé de deuil est exempt des nécessités du service de l'employeur; les employés bénéficient d'un congé de deuil, peu importe à quel point son moment peut être inconvenable pour l'employeur.

[33] L'employeur soutient qu'il doit évaluer une demande de déplacement occasionné par un décès [traduction] « de manière juste et raisonnable ». L'employeur a particulièrement fait valoir que [traduction] « [...] la direction doit évaluer les circonstances particulières de chaque demande de congé afin de déterminer quelle serait une durée raisonnable de congé aux fins de déplacements en fonction des besoins de déplacement de l'employé ».

[34] L'employeur cite *University Hospitals Board v. A.U.P.E.*, 1989 CarswellAlta 898, pour étayer cet argument. *University Hospital Boards* ne porte pas sur ce sujet. Ce cas portait sur la question de savoir si le congé de deuil et le congé pour le déplacement occasionné par le décès étaient accordés en jours ouvrables ou en jours civils (dans ce cas, le déplacement était accordé en jours civils et le congé de deuil était accordé en jours ouvrables). Je n'ai pas trouvé ce cas utile pour trancher le présent cas. Je fais également remarquer que l'employeur prétendait citer ce cas, mais qu'il a plutôt pris deux passages distincts du cas (dont l'un était en réalité une citation d'un cas antérieur) et les a combinés comme des pièces d'un puzzle pour me les présenter comme s'il s'agissait d'une seule citation.

[35] Le seul cas que j'ai trouvé pertinent laisse entendre que l'employeur a correctement indiqué que le caractère raisonnable d'un congé pour un déplacement qu'occasionne un décès doit être évalué en fonction d'une période raisonnable de congé à des fins de déplacements. Dans *Central Care Home v. I.U.O.E., Local 882* (1996), 58 L.A.C. (4^e) 282 (dont ni l'une ni l'autre des parties n'a cité, mais qui a été cité dans un certain nombre des cas qui m'ont été fournis par la fonctionnaire), l'arbitre de différends Munroe a exposé l'approche en matière de déplacements pour des raisons liées à un décès comme suit :

[Traduction]

[...]

24 En même temps, il faut donner plein effet à la clause 26.02d) qui prévoit jusqu'à trois jours de congé de déplacement associés à un congé de deuil – ce qui, en toute logique, serait nécessaire (le cas échéant) en partie au début du congé de deuil et en partie à la fin. Ce qui est visé par la clause 26.02d), je crois, est un jugement global des exigences de déplacement raisonnablement associées au congé de deuil en question. Que le nombre cumulatif de jours de déplacement requis soit de un, de deux ou de trois, c'est le nombre de jours de congé payé auxquels l'employé a droit de retirer de sa banque de crédits de congé de maladie acquis – peu importe le moment précis de chaque composante du déplacement de retour.

[...]

[36] Je ne suis pas d'accord avec cet arbitre de différends pour dire que les déplacements associés au congé de deuil sont nécessaires au début et à la fin du congé de deuil. Les funérailles et les services commémoratifs ont souvent lieu plusieurs jours après un décès. Supposons qu'une personne décède un dimanche et qu'une cérémonie est tenue le vendredi. Un employé peut prendre congé le lundi, le mardi et le mercredi pour faire son deuil, se déplacer le jeudi, assister à la cérémonie le vendredi, se déplacer le samedi et faire son deuil en privé de nouveau le dimanche.

[37] Toutefois, l'idée d'un « [...] jugement global des exigences de déplacement raisonnablement associées au congé de deuil en question » est conforme à la façon dont les parties soutiennent que je devrais aborder le présent cas. Les parties s'expriment différemment : l'employeur fait référence aux [traduction] « [...] circonstances particulières de chaque demande de congé afin de déterminer quelle serait une durée raisonnable de congé aux fins de déplacements en fonction des besoins de déplacement de l'employé » et la fonctionnaire invoque [traduction] « la

nature empathique et humaine du congé de deuil » pour guider l'employeur à agir de manière « raisonnable ». Toutefois, le concept est semblable.

[38] La fonctionnaire a également cité *Canadian Union of Postal Workers v. Canada Post Corporation*, 2016 CanLII 61474 (« CUPW »), dans lequel un arbitre de différends a accordé à une employée deux jours au titre de déplacement lié au deuil, car elle a voyagé pendant deux jours (un jour pour se rendre en avion de Kamloops, en Colombie-Britannique, à Los Angeles, en Californie, et un jour pour revenir en avion). L'arbitre de différends n'a pas accordé un troisième jour de déplacement pour le jour intermédiaire (au cours duquel le service a eu lieu), car [traduction] « [i]l n'y a aucune preuve qu'elle devait passer une partie du troisième jour à se déplacer vers ou depuis l'aéroport de Los Angeles ».

[39] Je fais remarquer que dans ce cas, la clause pertinente utilise le mot [traduction] « aura » plutôt que « peut », indiquant qu'un employé [traduction] « [...] aura droit à jusqu'à trois (3) jours supplémentaires payer, au besoin, aux fins de déplacements »; puisque la présente clause utilise « peut » et que les parties conviennent que ce mot la rend discrétionnaire, le cas *CUPW* n'est pas la meilleure jurisprudence que je devrais suivre. Je ne souscris pas non plus à l'affirmation de l'arbitre de différends dans ce cas dans la mesure où il a laissé entendre qu'un jour au cours duquel quelqu'un se déplace de l'aéroport à une résidence compte comme un jour nécessaire à des fins de déplacement.

[40] Cependant, je souscris à l'approche dans ce cas consistant à déterminer si un jour est consacré aux déplacements et de ne pas tenir compte du nombre particulier d'heures de déplacement.

[41] Cela me laisse à faire [traduction] « [...] un jugement global des exigences de déplacement raisonnablement associées au [...] » décès en question. Pour ce faire, je dois répondre à la question suivante : Qu'est-ce que les parties entendaient par « déplacement » aux fins de ce congé?

[42] Je tiens à souligner que le déplacement doit en être un « qu'occasionne » un décès. Cette question n'est pas soulevée dans le présent cas. L'employeur ne laisse jamais entendre que le déplacement n'était pas occasionné par le décès du père de la fonctionnaire. Puisque les parties n'ont pas contesté cette question, je n'ai pas besoin de déterminer si rencontrer un avocat spécialisé en successions ou prendre des

dispositions pour s'occuper des animaux de compagnie afin d'assister à une cérémonie sont occasionnés par un décès.

[43] Le terme « déplacement » n'est pas défini dans la convention collective. J'ai examiné la *Directive sur les voyages* du Conseil national mixte (qui est intégrée par renvoi dans la convention collective), mais j'ai décidé qu'elle ne m'était pas utile. Cette directive ne prévoit aucune définition du terme « déplacement » et elle contient des règles pour le prétendu « déplacement » à l'intérieur d'une zone d'affectation (c'est-à-dire à moins de 16 km d'un lieu de travail habituel). Je ne peux pas comprendre que les parties aient l'intention d'accorder un congé supplémentaire d'un jour lorsqu'une personne doit parcourir moins de 16 km en lien avec un décès, car cela reviendrait à garantir un congé supplémentaire pour chaque décès tant qu'un fonctionnaire s'estimant lésé quitte sa maison. J'ai trouvé intéressant que la *Directive sur les voyages* stipule (à l'article 3.2.11) que les fonctionnaires ne sont pas censés parcourir une distance supérieure à 500 km par jour, à 350 km après avoir travaillé une demi-journée, ou à 250 km après avoir travaillé toute une journée. Cela me donne une certaine indication de ce que les parties considéraient, dans d'autres contextes, comme une distance significative à parcourir – mais ces autres contextes sont très différents du deuil. Elle indique également que les parties sont en mesure de préciser la distance de déplacement lorsqu'elles le souhaitent; le fait qu'elles ne l'aient pas fait dans ce cas indique qu'elles ont voulu laisser une certaine souplesse dans la décision de savoir si une personne s'est déplacée aux fins d'un décès.

[44] Le sens ordinaire du terme « déplacement » n'est pas non plus utile. Le *Oxford English Dictionary* définit le verbe « voyager » comme signifiant [traduction] « faire un voyage, en particulier d'une certaine durée [...] ». Selon une lecture fondée sur le sens ordinaire, la question de savoir quelle est la distance exacte demeure sans réponse. De plus, la version française de la convention collective utilise l'expression « le déplacement ». Ceci est le nom dérivé du verbe pronominal « déplacer », que le *Dictionnaire Larousse* définit simplement comme « changer de place » ou aussi comme « voyager » – ce qui, encore une fois, n'aide pas à régler la question de la distance requise. Encore une fois, les parties ne peuvent pas avoir utilisé ce libellé pour prévoir un congé supplémentaire pour les déplacements simplement parce qu'un employé change de place parce qu'il quitte sa maison.

[45] J'ai décidé que je dois interpréter la signification de « déplacement » dans le contexte de l'objectif du congé de deuil. Le congé pour les déplacements qu'occasionne un décès est [traduction] « en plus » du congé de deuil régulier. Puisque le congé pour les déplacements qu'occasionne un décès est [traduction] « en plus » du congé de deuil, il doit être lié au congé de deuil.

[46] J'ai conclu que les parties avaient l'intention que cet avantage soit [traduction] « en plus » du congé de deuil, car le fait de se déplacer aux fins d'un décès entrave substantiellement les objectifs du congé de deuil. Comme je l'ai déjà indiqué, le congé de deuil comporte quatre objectifs non exhaustifs : faire son deuil en privé loin des collègues de travail et des étrangers, aider les autres à faire leur deuil, assister à des funérailles ou à une autre cérémonie, et aider à organiser cette cérémonie. Les déplacements peuvent entraver ces objectifs, en particulier les deux premiers.

[47] Je comprends que cela demeure vague et pas plus précis que le critère du [traduction] « jugement global » énoncé dans *Central Care Home*. Cependant, les parties auraient pu être plus précises dans la convention collective, mais elles ont choisi de ne pas l'être. Les parties ont choisi d'être vagues et, par conséquent, ce cadre l'est aussi.

[48] Une dernière chose avant d'appliquer cette approche aux faits du présent cas : les heures de déplacement totales ne sont pas pertinentes. Comme je l'ai déjà indiqué, le congé de deuil (y compris les jours de déplacement) est accordé un jour à la fois. De même, un jour de déplacement est simplement cela – un jour de déplacement. Un employé qui se déplace pendant une heure chaque jour pendant une semaine n'a pas acquis un jour de congé supplémentaire simplement parce que ses heures de déplacement totales sont de sept heures.

B. Nombres d'heures de déplacement qu'occasionne le décès dans le présent cas

[49] Dans le présent cas, il y a quatre jours possibles à prendre en compte pour le déplacement :

- 1) le 31 janvier 2019 : déplacement de Lacombe à Edmonton (130 km, environ 90 minutes);
- 2) le 1^{er} février 2019 : déplacement d'Edmonton à Lacombe (130 km, environ 90 minutes), et un autre déplacement aller-retour à Red Deer (59 km au total, et exactement 69 minutes);

3) le 5 février 2019 : déplacement de Lacombe à Barrhead (250 km, environ 180 minutes);

4) le 6 février 2019 : déplacement de Barrhead à Lacombe (240 km, environ 180 ou 150 minutes selon le document consulté).

[50] Je n'ai pas d'autres faits concernant ces trajets ou la façon dont ils ont touché la fonctionnaire. Sa déclaration de répercussion fournie lors de la procédure de règlement des griefs explique sa réaction à la décision de l'employeur, mais n'indique rien quant à son chagrin ou aux détails de ses trajets liés au décès de son père. Par conséquent, j'ai fondé ma décision uniquement sur la distance et la durée des trajets. Dans d'autres cas, d'autres facteurs peuvent indiquer que les trajets constituaient un « déplacement », car ils ont entravé substantiellement le deuil.

[51] Uniquement en fonction de la distance et de la durée de ces déplacements, j'ai conclu que les 5 et 6 février étaient des jours de déplacement, mais que les 31 janvier et 1^{er} février ne l'étaient pas. Un trajet de trois heures (ou même un trajet de 150 minutes) entrave substantiellement le processus de deuil pour cette journée. Fondés uniquement sur le temps et la distance, ces jours étaient limites; j'ai également pris en compte le fait que le service commémoratif et le dîner ont eu lieu le 6 février avant que la fonctionnaire ne conduise jusqu'à Lacombe, de sorte que le trajet n'a pas entravé sa capacité à assister à ces services. Cependant, sans plus de contexte, je peux comprendre comment un trajet de 2,5 ou de 3 heures pourrait entraver substantiellement le processus de deuil. En revanche, les trajets de 90 minutes entre Edmonton et Lacombe ne le seraient pas. Les déplacements entre Lacombe et Red Deer ne constituent pas particulièrement un « déplacement », car conduire cette distance est courant pour n'importe quelle personne au cours d'une journée donnée et, dans les grands centres urbains, cela prend moins de temps que de se rendre [traduction] « d'un bout à l'autre de la ville ».

[52] J'ai pris en compte la décision de l'employeur d'accorder 9,65 heures de congé en fonction du temps total consacré aux déplacements au cours de chacun des quatre jours. Comme je l'ai déjà indiqué, ce type de congé est accordé par jour, pas par heure. Toutefois, je ne crois pas que je puisse considérer la décision de l'employeur d'accorder 9,65 heures de congé comme une concession selon laquelle chacun des trajets constituait un « déplacement » et que cela signifie qu'il y avait quatre jours de « déplacement » (ce qui entraînerait le maximum de trois jours de congé). L'employeur

croyait à tort que ce congé pouvait être accordé par heure (ou par fraction d'heure), et a finalement décidé d'accorder 9,65 heures de congé. L'octroi de ce congé relève du pouvoir discrétionnaire, comme le reconnaissent les deux parties. L'employeur est libre d'accorder jusqu'à trois jours de congé à sa discrétion, même lorsque cela n'est pas strictement nécessaire. L'exercice du pouvoir discrétionnaire de l'employeur dans le présent cas pour accorder 9,65 heures de congé n'est pas une admission selon laquelle la fonctionnaire s'est déplacée pendant quatre jours et a droit aux trois jours complets de congé.

[53] Je tiens également à souligner que ce qui constitue une entrave substantielle des objectifs du congé de deuil variera en fonction du contexte de chaque cas. Par exemple, certaines pratiques religieuses et culturelles nécessitent des mesures ininterrompues pendant le processus de deuil; une période de déplacement plus courte risque davantage d'entraver substantiellement une période de deuil dans ces circonstances. La méthode de déplacement peut également être importante, car le fait de se déplacer seul en voiture peut entraver moins le processus de deuil que le fait de se déplacer par transport en commun. De plus, d'autres faits seront pertinents dans d'autres cas. Dans le présent cas, je n'ai pris en compte que les heures et la distance, mais cela ne signifie pas que 2,5 à 3 heures ou 240 kilomètres constituent une quantité minimale de déplacement requise.

[54] Par conséquent, j'ai conclu que la fonctionnaire avait droit à deux jours de congé pour un déplacement qu'occasionne un décès.

VI. Réparation

[55] La fonctionnaire demande une indemnisation pour [traduction] « les jours de congé qui auraient dû être accordés, mais qui ne l'ont pas été ». La fonctionnaire soutient qu'elle a droit à une indemnisation de deux jours, car elle a droit à trois jours de congé, mais n'a eu qu'un jour. L'argument de la fonctionnaire semble ne pas tenir compte des 2,15 heures de congé supplémentaires accordées par l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. La fonctionnaire a démissionné de son emploi, elle ne demande donc pas un ajout à sa banque de congés, mais seulement une indemnisation.

[56] L'employeur n'a présenté aucun argument particulier au sujet de la réparation.

A. Application de la clause 33.05 de la convention collective

[57] Toutefois, l'employeur a cité la clause 33.05 de la convention collective. Cette clause stipule que « [l']employé-e ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période ». L'employeur a souligné que la fonctionnaire était en congé de deuil pour la période de sept jours se terminant le 5 février 2019 et que ses déplacements ont eu lieu pendant cette période de sept jours, ainsi que pendant une journée supplémentaire le 6 février 2019. Puisque tous les déplacements ont eu lieu soit pendant le congé de deuil de sept jours, soit le 6 février (jour de congé accordé pour les déplacements qu'occasionne le décès), l'employeur soutient que la clause 33.05 signifie que la fonctionnaire ne peut avoir droit qu'à un jour de congé pour ce déplacement.

[58] En d'autres termes, l'employeur fait valoir que la fonctionnaire ne devrait pas recevoir un jour de congé supplémentaire, car l'un de ses jours de « déplacement » chevauchait la période de congé de deuil de sept jours accordée à l'origine.

[59] L'argument de l'employeur suppose que le congé de deuil et le congé de déplacement qu'occasionne le décès sont des [traduction] « types de congés différents ». J'ai conclu qu'ils ne le sont pas. Il n'y a qu'un seul type de congé, à savoir : le congé de deuil. Il est composé de sept jours civils plus jusqu'à trois jours civils supplémentaires pour les déplacements qu'occasionne le décès.

[60] Ma conclusion est fondée sur le libellé de la clause 47.01, la structure de la convention collective et les conséquences de l'interprétation proposée par l'employeur.

[61] En ce qui concerne d'abord le libellé de la clause 47.01, je l'ai déjà indiqué dans la présente décision. Il commence par le droit au congé de deuil et énonce les conditions de ce congé (qu'il doit inclure le jour de commémoration du défunt ou débuter dans les deux jours suivant le décès). Il contient ensuite la phrase « **En outre**, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès » (je mets en évidence). L'utilisation par les parties de l'expression « en outre » est importante. L'expression n'indique pas qu'il existe deux types de congé distincts; au contraire, l'expression indique qu'il existe un seul type de congé (congé de deuil) qui peut avoir une durée supplémentaire pouvant aller jusqu'à trois jours pour un objectif particulier (déplacement qu'occasionne le décès).

[62] En deuxième lieu, la structure d'une convention collective constitue un contexte pertinent pour son interprétation (voir, par exemple, *Air Canada v. Canadian Union of Public Employees, Air Canada Component*, 2021 CanLII 3830 (CA LA), au par. 85 et *United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1946 v. Losereit Limited*, 2008 CanLII 44352 (ON LRB), au par. 15).

[63] Les parties à cette entente l'ont divisé en sept chapitres, suivies de 16 appendices. Le chapitre 4 de la convention collective s'intitule « congés ». Il contient les articles 33 à 53. L'article 33 est intitulé « congé, généralités » et il établit quelques règles générales sur la façon de traiter les congés (comme la façon de traiter les crédits de congé acquis, la façon de traiter les congés en cas de cessation d'emploi, et la clause 33.05 que l'employeur a invoquée dans le présent cas). Les articles 34 à 53 contiennent ensuite chacun un type de congé.

[64] Il existe certains types de congés qui ne relèvent pas du chapitre 4 de la convention collective. Dans le chapitre 2, qui traite de la sécurité syndicale et des questions concernant les relations de travail, l'article 14 énonce les différentes formes de congés payés ou non payés pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Chaque clause entre 14.01 et 14.13 énonce un type différent de congé, puis la clause 14.14 énonce quels types de congé sont payés ou non payés. La convention collective comporte également les clauses 28.08 et 32.07 stipulant un « congé compensateur » (congé accordé en remplacement d'une rémunération en argent pour les heures supplémentaires) et un statut de congé pour l'employé-e en déplacement à la clause 32.08.

[65] Le point est que chaque type de congé dans la convention collective est contenu au sein d'un article distinct ou d'une clause distincte. Le congé pour les déplacements qu'occasionne un décès et le congé de deuil sont tous deux énoncés dans le même article (47), et en effet dans la même clause (47.01). Il serait incohérent avec la structure de la convention collective de conclure qu'il s'agit de deux types de congés différents, car chaque autre type de congé prévu au chapitre 4 de la convention collective a son propre article, et les types de congés prévus ailleurs qu'au chapitre 4 ont leur propre clause.

[66] Je fais remarquer que la Commission a suivi cette méthode structurelle pour déterminer les types de congé dans d'autres cas. Dans *Edwards c. Conseil du Trésor*

(Agence des services frontaliers du Canada), 2019 CRTESPF 62, la Commission devait décider si les employés en congé de maladie non payé pouvaient prendre d'autres formes de congé non payé. Lorsqu'elle a décidé qu'ils le pouvaient, la Commission a déclaré ce qui suit :

[43] Personne ne conteste le fait que la véritable intention des parties doit être établie en tenant compte de l'ensemble de la convention collective. L'employeur souligne que la Partie IV de la convention collective est organisée de façon à prévoir les différents types de congés, tous pour des objectifs différents. Lorsqu'un employé n'est pas en mesure de travailler et que ses crédits de congé de maladie sont épuisés, la forme appropriée de congé est le congé de maladie non payé. Le congé pour obligations personnelles n'est pas approprié pour aborder une telle situation. Chaque type de congé a son objectif précis et peut seulement être utilisé en vue de cet objectif.

[44] Le point de vue de l'employeur sur la façon dont les dispositions relatives au congé interagissent, bien que sensé en théorie, n'est pas appuyé par le libellé de la convention collective.

[67] La Commission a donc approuvé l'utilisation de la structure de la convention collective en tant qu'outil pour interpréter les dispositions relatives aux congés, mais a conclu que cette structure était subordonnée à un libellé clair dans la convention collective. Je suis d'accord. Toutefois, dans le présent cas, la structure de la convention collective appuie son libellé clair.

[68] Je fais également remarquer que les conventions collectives sont rédigées et structurées de manière différente. Par exemple, dans *Central Care Home*, les déplacements liés au deuil étaient prévus dans un article différent du congé de deuil qui portait sur les « crédits de congé spécial ». Cette structure, associée à ces mots, indique clairement que dans cette convention collective, les déplacements liés au congé de deuil constituent un type de congé différent du congé de deuil. Dans le présent cas, la structure et le libellé clair signifient qu'il s'agit du même type de congé.

[69] Enfin, l'argument de l'employeur selon lequel le congé de deuil est un type de congé différent des déplacements qu'occasionne un décès entraînerait des conséquences absurdes lors de l'application de la clause 34.07 de la convention collective. La clause 34.07 stipule que lorsqu'une période de congé annuel est interrompue par un congé de deuil (ou deux autres types de congés), la période de congé annuel est remplacée par un congé de deuil. L'employé prend ensuite son congé annuel immédiatement après la fin de son congé de deuil, ou retourne au travail après

la fin du congé de deuil et voit son congé annuel réinscrit pour utilisation ultérieure. Essentiellement, si un membre de la famille décède pendant que l'employé est en congé annuel, une partie de son congé annuel est convertie en congé de deuil, puis soit retournée à l'employé, soit utilisée pour prolonger la période de congé.

[70] L'argument de l'employeur selon lequel les déplacements qu'occasionne un décès constituent un type de congé différent du congé de deuil l'exclurait de la portée de la clause 34.07. Cette exclusion est incompatible avec l'objectif de cette clause, qui est de protéger les employés dont les congés sont interrompus par des événements indépendants de leur volonté et qui leur donneraient droit à d'autres types de congés. Les déplacements qu'occasionne un décès sont tout aussi indépendants de la volonté de l'employé que le reste du congé de deuil. Cette exclusion entraînerait également un traitement différent des employés en fonction des jours où leur congé annuel a été planifié et des jours où ils se sont déplacés en lien avec un décès. Par exemple, un employé qui avait prévu de prendre un jour de congé, mais dont un proche décède peu de temps avant ce jour de congé verrait ce jour de congé converti en congé de deuil. Toutefois, si cet employé se déplaçait ce jour-là en lien avec le décès, selon l'interprétation de l'employeur, il ne serait pas converti et demeurerait un congé annuel. Les parties ne peuvent pas avoir voulu ce genre de résultat irrationnel, ce qui me confirme dans mon interprétation du libellé clair de la convention collective.

[71] Pour ces raisons, la clause 33.05 ne s'applique pas au présent cas. Par conséquent, la fonctionnaire a droit à un total de neuf jours civils de congé de deuil : sept jours de congé de deuil régulier plus deux jours supplémentaires en raison des déplacements qu'occasionne un décès. Elle a bénéficié de huit jours civils de congé de deuil (sept jours de congé de deuil régulier plus un jour de déplacement), ainsi que 2,15 heures supplémentaires. Ces huit jours civils se sont étendus du mercredi (le 30 janvier) au mercredi (le 6 février) inclusivement, de sorte que le jour supplémentaire (le 7 février) était un jour ouvrable.

B. Indemnisation de la fonctionnaire

[72] Cela signifie que la fonctionnaire a droit à une certaine indemnisation pour ne pas avoir bénéficié d'un congé de deuil payé. Comme je l'ai déjà mentionné, l'employeur lui a permis d'utiliser soit un congé annuel payé soit un congé de maladie, mais les parties n'ont pas précisé le type de congé qu'elle a utilisé en fin de compte. De

plus, elle a démissionné de la fonction publique fédérale et, par conséquent, il est impossible de retourner quelques heures à sa banque de crédits de congé.

[73] Elle a droit à une indemnisation, quel que soit le type de congé qu'elle a utilisé. Les congés annuels acquis, mais non utilisés sont payés aux employés lorsqu'ils démissionnent de la fonction publique (clause 34.13); par conséquent, la fonctionnaire a droit à une indemnisation pour ce congé pour cela si elle a utilisé un congé annuel. De plus, elle a pris un congé de maladie non payé plus tard en 2019, donc si elle avait utilisé un congé de maladie payé pour ce jour-là, elle aurait eu ce jour supplémentaire de congé de maladie payé disponible plus tard dans l'année lorsqu'elle en avait besoin. Par conséquent, qu'elle ait utilisé un congé annuel ou un congé de maladie, elle a subi une perte financière de 5,35 heures de salaire.

[74] Normalement, dans les cas concernant une indemnisation, la Commission déclare simplement le droit du fonctionnaire s'estimant lésé et laisse aux parties le soin de calculer les montants. Cela exige de l'employeur qu'il assigne un conseiller en indemnisation pour calculer le montant dû, de l'agent négociateur qu'il vérifie ce montant, et du fonctionnaire s'estimant lésé qu'il le confirme également. Ensuite, une personne de la partie patronale devra saisir ce montant dans le système de paie. Étant donné que la fonctionnaire a démissionné, l'employeur devra traiter le paiement de manière différente qu'à l'égard des employés actuels. En fin de compte, après les heures de travail de toutes les personnes concernées, l'argent sera envoyé à la fonctionnaire.

[75] Dans le présent cas, je fais quelque chose de différent.

[76] La fonctionnaire occupait un poste classifié au groupe et au niveau PM-02 et avait travaillé à ce poste suffisamment longtemps pour être au troisième et dernier échelon de rémunération de cette classification.

[77] Si elle avait utilisé un congé annuel, le congé supplémentaire aurait été versé au taux de salaire qu'elle touchait au moment de sa démission. Je n'ai pas cette date; cependant, j'ai les relevés de la fonctionnaire pendant la procédure de règlement des griefs alors qu'elle était toujours employée au moment de la réunion au dernier palier de la procédure de règlement des griefs en janvier 2020. Le dernier échelon pour cette classification à ce moment-là était de 65 009 \$ par an (selon la convention collective signée le 23 octobre 2020).

[78] Si elle a utilisé un congé de maladie, les documents déposés dans le cadre du présent arbitrage indiquent qu'elle a pris un congé de maladie non payé à compter de mars 2019. Son taux de rémunération à ce moment-là était de 63 610 \$.

[79] Cette fonctionnaire avait un jour de travail de 7,5 heures ou de 1 957,5 heures par année de travail (261 jours ouvrables multipliés par 7,5 heures). Cela signifie que la fonctionnaire gagnait environ 33,21 \$ chaque heure en 2020 (c.-à-d. s'il s'agit d'un congé annuel) ou 32,50 \$ chaque heure en 2019 (c.-à-d. s'il s'agit d'un congé de maladie).

[80] L'employeur lui a accordé 9,65 heures de congé payé, et j'ai conclu qu'il aurait dû lui en accorder plutôt 15 heures (c'est-à-dire deux jours à 7,5 heures par jour). Par conséquent, la fonctionnaire avait un déficit de 5,35 heures.

[81] Au taux horaire de rémunération de la fonctionnaire en janvier 2020, cela équivalait à 177,67 \$; au taux de rémunération en mars 2019, cela équivalait à 173,88 \$.

[82] Il est tout à fait possible que mes calculs soient erronés de quelques dollars; par exemple, si la fonctionnaire a réellement démissionné plus tard en 2020, son taux de rémunération annuel aurait été de 65 887 \$, ce qui signifie qu'elle a plutôt droit à 180,07 \$ (si elle a utilisé un congé annuel).

[83] Le paragraphe 228(2) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, L.C. 2003, ch. 22, art. 2, confère à la Commission le pouvoir de trancher les griefs « par l'ordonnance qu'[elle] juge indiquée ».

[84] De façon plus générale, un principe de règlement des différends est celui de la proportionnalité. Les dépenses et le temps consacrés à régler un différend ne devraient être que ce qui est nécessaire pour obtenir un résultat juste. De cette façon, les dépenses et le temps nécessaires pour régler un différend doivent être proportionnels à un résultat équitable; voir *Hryniak c. Mauldin*, 2014 CSC 7, aux paragraphes 27 à 29. Ce principe est le plus souvent discuté lorsqu'un tribunal ou un tribunal administratif décide de son processus, en particulier des processus qui pourraient raccourcir ou prolonger une audience. Cependant, le principe s'applique également pour assurer le travail qui doit être accompli par les parties. Cela est particulièrement évident dans les requêtes en divulgation; voir, par exemple, *Ontario Council of the International Union*

of Painters and Allied Trades on its own behalf and on behalf of its Locals 1891 and 557 v. The House of Paint Corp., 2024 CanLII 126985 (OLRB), au paragraphe 5.

[85] La proportionnalité peut également s'appliquer au niveau de détail nécessaire pour déterminer une réparation. Il existe plusieurs situations où les tribunaux estiment les dommages plutôt que d'exiger un calcul détaillé. Par exemple, lorsqu'un employé non syndiqué du secteur privé est injustement congédié sans préavis, il a droit à une indemnisation pour cette violation. L'indemnisation comprend la valeur de leurs services de santé pendant la période de préavis. En principe, cela exigerait des parties de fournir à un tribunal des éléments de preuve sur la valeur précise de ces services de santé. Les tribunaux ordonnent régulièrement plutôt le paiement de 10 % du salaire en tant qu'estimation de la valeur de ces services de santé pour les employeurs du secteur privé en l'absence de tout élément de preuve indiquant le contraire, car il s'agit d'une [traduction] « estimation raisonnable » de leur valeur; voir *Nemirovski v. Socast Inc.*, 2017 ONSC 5616, au par. 14, ainsi que *Cormier v. 1772887 Ontario Limited (St. Joseph Communications)*, 2019 ONCA 965, au par. 19, approuvant cette approche.

[86] Pour donner un autre exemple, la Workers's Compensation Board de la Colombie-Britannique a utilisé une estimation de la rémunération d'un travailleur provenant d'un nouvel emploi pour réduire la valeur de sa demande concernant un congédiement injustifié au titre de représailles pour sa participation à des activités de sécurité, plutôt que de demander aux parties de fournir des éléments de preuve précis de la rémunération du travailleur provenant d'un contrat à court terme pour construire une clôture; voir *A2100731 (Re)*, 2021 CanLII 128007 (BC WCAT).

[87] La caractéristique commune des deux exemples est la proportionnalité. Étant donné qu'aucune des parties dans ces cas n'a présenté aucun élément de preuve pour calculer la réparation jusqu'au centime, la cour et le tribunal étaient à l'aise d'appliquer une estimation comme réponse la plus proportionnée sur le plan procédural.

[88] Dans le présent cas, aucune des parties n'a fourni d'élément de preuve ou d'argument concernant la valeur en dollars de la réparation demandée. De plus, le montant financier en jeu dans le présent grief est extrêmement modeste. Par conséquent, j'ai conclu que – dans l'intérêt de la proportionnalité – il n'est pas approprié dans les circonstances que je rende une ordonnance qui exige des parties de consacrer plusieurs heures d'effort à calculer le montant dû jusqu'au centime près.

[89] J'ai décidé d'ordonner à l'employeur de verser à la fonctionnaire des dommages pour ne pas avoir accordé les 5,35 heures de congé payé, soit 180,00 \$, moins les déductions légales (c'est-à-dire l'impôt sur le revenu, les cotisations au Régime de pensions du Canada et à l'assurance-emploi – le cas échéant). J'ai choisi ce chiffre parce qu'il s'agit d'un nombre rond qui est le plus proche de mes calculs précédents. Tout coût supplémentaire de quelques dollars ou cents engagé par l'employeur parce que j'ai arrondi à la hausse le montant est largement compensé par les économies qu'il réalisera en évitant à ses conseillers en rémunération de travailler sur ces calculs; toute perte subie par la fonctionnaire de quelques dollars ou cents parce que j'ai utilisé une estimation est largement compensée par les économies réalisées en évitant d'attendre ces calculs, de vérifier ces calculs ou de vivre avec l'incertitude de savoir comment et quand elle sera payée.

[90] Puisque le fait d'ordonner ce paiement forfaitaire de dommages au lieu d'exiger un calcul précis économisera du temps dans le traitement de son paiement, l'employeur est également ordonné à verser cette somme dans les 30 jours suivant la date de la présente décision.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VII. Ordonnance

[92] Le grief est accueilli.

[93] L'employeur doit verser des dommages tenant lieu de congé payé de 180,00 \$, moins les déductions légales, à la fonctionnaire dans les 30 jours suivant la date de la présente décision.

[94] La Commission demeure saisie pour une période de 35 jours afin de régler toutes les questions qui surviennent concernant la mise en œuvre de la présente ordonnance.

Le 20 janvier 2025.

Traduction de la CRTESPF

**Christopher Rootham,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral**