

Cour fédérale



Federal Court

**Date : 20100629**

**Dossier : T-1352-09**

**Référence : 2010 CF 708**

TRADUCTION CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

**Ottawa (Ontario), le 29 juin 2010**

**En présence de madame la juge Johanne Gauthier**

**ENTRE :**

**HANSON CHAN, DIANNE CHRISTINE FARKAS,  
DAVID CHARLES FREEBORN, GLEN KAWAGUCHI,  
DANIAL MAEHARA, THOMAS MAHON,  
WILLIAM GERALD MARTIN et MICHAL STEFAN WALNICKI**

**demandeurs**

**et**

**LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**défendeur**

**MOTIFS DE L'ORDONNANCE ET ORDONNANCE**

[1] Les demandeurs sollicitent le contrôle judiciaire de la décision de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la CRTFP)<sup>1</sup>, qui a accueilli leurs griefs en partie. Leur premier ensemble de griefs a été accueilli parce que la CRTFP a estimé que le fait de prévoir que les

---

<sup>1</sup> L'arbitre dans la présente affaire était M. Nadeau, qui était vice-président de la CRTFP jusqu'à sa mise à la retraite en 2007-2008.

demandeurs<sup>2</sup> devaient travailler à la fois le jour de Noël et le jour de l'an allant à l'encontre de leur convention collective. Leur deuxième ensemble de griefs a été rejeté au motif que l'employeur n'avait pas contrevenu à la convention collective lorsqu'il avait modifié l'horaire et informé les demandeurs de ne pas se présenter au travail l'un de ces deux jours, et au motif qu'il n'était pas tenu d'inscrire l'un de ces jours fériés désignés payés comme jour de repos.

[2] La présente demande de contrôle judiciaire ne concerne que le deuxième groupe de griefs. Selon les demandeurs, elle fait intervenir une question d'interprétation de la clause 30.06 de leur convention collective, une clause qui n'a jamais auparavant fait l'objet d'un arbitrage. À l'audience, il a été souligné que, même si la Cour n'est concernée que par des événements qui ont eu lieu pendant le temps des Fêtes 2001-2002, l'interprétation de la clause 30.06 reste très pertinente car cette disposition demeure dans la convention collective actuellement en vigueur. Pour les motifs qui suivent, la Cour arrive à la conclusion que la demande doit être rejetée.

### Le contexte

[3] Les demandeurs travaillaient comme inspecteurs des douanes à la Division des opérations commerciales de l'Agence des douanes et du revenu du Canada à l'Aéroport international Pearson. Leurs postes étaient des postes à horaires variables. À l'époque pertinente, ils étaient régis par la Convention conclue entre l'Agence des douanes et du revenu du Canada et l'Alliance de la fonction

---

<sup>2</sup> Les fonctionnaires concernés par les premier et second ensembles de griefs étaient les mêmes, à l'exception de M. Mahon qui ne s'est pas joint au deuxième ensemble de griefs et qui, en théorie, n'aurait donc pas dû être inclus comme demandeur dans la présente instance.

publique du Canada, signée le 23 juin 2000 (la convention collective)<sup>3</sup>. Ils étaient également visés par le Variable Shift Scheduling Agreement – Local Agreement for Customs Inspectors – P.I.A., Commercial District – Secondary Cell (l'« Entente sur les postes à horaires variables », ou l'EPHV). Ce type d'accord existe dans les lieux de travail qui, comme l'Aéroport international Pearson, fonctionnent 24 heures par jour, 365 jour par année.

[4] D'après l'Entente sur les postes à horaires variables, les employés doivent travailler durant cinq jours consécutifs, suivis de trois jours consécutifs de repos, pour un total de 300 heures de travail sur une période de 56 jours (période de huit semaines). Par conséquent, conformément à cet horaire variable, ils n'ont pas de jours fixes de travail et il peut arriver qu'ils travaillent les jours de semaine, les fins de semaine et les jours fériés désignés payés (les JFP) qui sont énumérés dans la convention collective. Le poste type des demandeurs, ou leur journée de travail type, était d'une durée de 8,57 heures.

[5] Le 13 novembre 2001, les demandeurs ont remarqué que l'horaire type récemment affiché comprenait des postes de travail à la fois le 25 décembre 2001 et le 1<sup>er</sup> janvier 2002, qui sont des JFP. Ils ont informé leur surveillant que cela était contraire à la clause 30.06 de la convention collective, qui prévoit que, sous réserve d'une seule exception, ils ne devraient, durant la même période des Fêtes, être priés de travailler qu'un seul de ces deux JFP. Ils voulaient aussi que l'horaire type soit modifié de telle sorte que tout le monde pourrait avoir comme jour de repos soit le jour de Noël soit le jour de l'an.

---

<sup>3</sup> Cette convention collective était applicable au groupe Services des programmes et de l'administration, dont les

[6] Le 21 novembre 2001, en réponse à la proposition des demandeurs, la direction les a priés de choisir l'un de ces deux jours fériés comme jour où ils préféreraient être mis en congé. Dans l'exposé conjoint des faits déposé devant la CRTFP, l'expression « mise en congé » (ou « mis en congé ») était définie ainsi :

La « mise en congé » des personnes concernées est le terme qui décrit les situations dans lesquelles la direction informe les employés que leurs services ne sont pas nécessaires un JFP donné. Ces employés reçoivent instruction de ne pas se présenter au travail pour leur poste à l'horaire et se font rémunérer 7,5 heures.

[7] Les demandeurs ayant refusé de faire un tel choix, la direction a mis en congé la moitié des demandeurs le jour de Noël et l'autre moitié le jour de l'an.

[8] La conséquence fut que les demandeurs n'ont été payés que 7,5 heures le jour où ils ont été mis en congé payé, jour qui fut compté comme un jour férié et non comme un jour de congé<sup>4</sup>.

S'agissant du temps restant de leur poste, c'est-à-dire 1,07 heure, les demandeurs se sont entendu dire que ce temps allait devoir être rattrapé ultérieurement ou être couvert par un congé annuel.<sup>5</sup> Un nouvel horaire hebdomadaire fut affiché, indiquant les demandeurs dont les postes de travail avaient été changés en congé payé (attribution d'un congé férié). C'était semble-t-il la première fois que l'employeur changeait unilatéralement les postes à l'horaire des demandeurs, ou leur journée de travail, en congé payé (voir le paragraphe 17 de la décision).

---

demandeurs étaient membres.

<sup>4</sup> Clause 30.04 de la convention collective et clause 103.08 de l'Entente sur les postes à horaires variables.

<sup>5</sup> Un ensemble distinct de griefs a été déposé à cet égard. Cependant, il appert de la décision *Guérin c. Chambre des communes*, [1994] R.C.R.T.F.P. n° 55 (QL) que l'employeur pouvait mettre les employés en congé ou ne pas les appeler au travail à cette date présumée de leur JFP.

[9] Si les postes à l'horaire des demandeurs avaient été changés, à l'une de ces dates, en un jour prévu de repos, ils n'auraient pas travaillé à la date effective du JFP. Cependant, le JPF aurait été déplacé vers le jour de travail de ces employés suivant le jour de repos, et ils auraient reçu, pour le travail effectivement accompli ce jour-là, la même rémunération que s'ils avaient travaillé le JFP – à savoir rémunération à tarif régulier pour 7,5 heures, plus rémunération à tarif et demi (1 ½) à concurrence de leurs heures normales travaillées, c'est-à-dire 8,57 heures<sup>6</sup>.

[10] La témoin qui a comparu au nom des demandeurs devant la CRTFP a déclaré « que le fait de changer les postes à l'horaire en congé payé est une pratique qui s'applique aux jours fériés désignés payés et que, lorsqu'un employé demande ce changement, la personne demeure à la maison, se fait payer 7,5 heures et demande un congé annuel pour la période qui excède 7,5 heures. Elle a confirmé qu'elle aurait pu demander à l'employeur de demeurer à la maison. Avant 2001, l'employeur n'a jamais demandé de changer les postes à l'horaire en congé payé » (paragraphe 20 de la décision).

[11] Plusieurs ensembles de griefs ont résulté de ces événements, dont deux seulement ont été abordés dans la décision contestée. Comme je l'ai dit, le premier ensemble de griefs soumis au décideur n'intéresse pas la présente demande car il n'a pas été contesté dans l'avis de demande<sup>7</sup> (voir la page 3 du dossier des demandeurs). Dans l'ensemble de griefs qui nous concerne ici, le décideur n'a pas accepté les allégations selon lesquelles l'employeur avait agi à l'encontre des

---

<sup>6</sup> Clauses 30.05a), 30.07b) et 25.27e) de la convention collective.

clauses 1.01, 1.02, 18.22<sup>8</sup>, 25.20 et 30.06<sup>9</sup> de la convention collective lorsqu'il avait informé les demandeurs de ne pas se présenter au travail pour l'un de leurs postes initialement à l'horaire, au lieu de transformer leur poste à l'horaire le 25 décembre 2001 ou le 1<sup>er</sup> janvier 2002 en un jour de repos et de faire d'un jour existant de repos un jour de travail.

[12] Étant donné que les points intéressant les premier et deuxième ensembles de griefs sont imbriqués dans la décision (tout comme ils l'étaient dans les arguments), il n'est pas facile de discerner les conclusions intéressant les griefs dont il s'agit en l'espèce. Les parties ont focalisé leurs arguments sur le passage suivant, où la CRTFP écrivait<sup>10</sup> :

**59** L'avocat des fonctionnaires soutient que l'employeur aurait dû changer leurs postes à l'horaire en jours de repos. Toutefois, la convention collective définit un « jour de repos » comme un jour autre qu'un jour férié au cours duquel un employé n'est pas ordinairement tenu d'exécuter les fonctions rattachées à son poste et un « jour férié » comme les 24 heures d'un jour désigné comme un jour férié payé. Étant donné que le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier sont définis comme des jours fériés désignés payés dans la clause 30.02 de la convention collective, ils ne peuvent être des jours de repos. Le fait de ne pas prévoir qu'un employé travaille un jour férié désigné payé ne transforme pas ce jour férié en un jour de repos.

**60** Si les parties à la convention collective avaient eu l'intention de prévoir qu'un jour férié désigné payé est considéré un jour de repos, ils l'auraient expressément précisé. Le fait que la clause 30.05 de la convention collective prévoit le déplacement d'un jour férié désigné payé lorsqu'il coïncide avec un jour de repos vient étayer encore

---

<sup>7</sup> Ce point a été reconfirmé à l'audience.

<sup>8</sup> Ainsi qu'il appert de la décision contestée, au paragraphe 43, les fonctionnaires ont abandonné l'allégation selon laquelle l'employeur n'avait pas respecté la clause 18.22 de la convention collective (Intimidation et menaces), et aucun argument n'a été avancé devant la Cour à propos de la clause 25.20. Il n'est pas établi que l'avis de la modification a été tardif, comme c'était le cas dans l'affaire concernant M. Clarkson, une affaire examinée au paragraphe 15 des présents motifs.

<sup>9</sup> Il n'est pas fait état, dans la décision ni dans les griefs trouvés dans le dossier des demandeurs, de la clause 25.27e), qui a été abondamment invoquée par les demandeurs devant la Cour.

<sup>10</sup> Le paragraphe 58 de la décision traite plus spécifiquement, à mon avis, du redressement à accorder pour le premier ensemble de griefs.

davantage la position selon laquelle les deux concepts s'excluent mutuellement. En outre, le fait que la clause 30.05 précise qu'un jour férié désigné payé qui est déplacé a préséance sur le jour de congé payé d'un employé constitue un autre exemple d'une issue précise qui est prévue dans la convention collective.

**61** [...] J'estime en outre que l'employeur n'est pas tenu de transformer un jour férié désigné payé en un jour de repos. Un jour férié désigné payé est une forme de congé payé; ce n'est pas un jour de repos.

[13] Les demandeurs font valoir que la CRTFP a interprété erronément la convention collective, en particulier l'effet de la clause 30.06, la définition de « jour de repos » et la nature d'un JFP (« forme de congé payé »).

[14] Dans leur exposé des faits et du droit, les demandeurs ont structuré ainsi la question à trancher :

[TRADUCTION] L'arbitre a-t-il commis une erreur dans sa manière d'interpréter et d'appliquer la convention collective, plus précisément lorsqu'il a conclu que l'employeur avait rectifié sa violation de la clause 30.06 en attribuant aux demandeurs un congé férié plutôt qu'en modifiant leurs horaires pour faire du 25 décembre 2001 un jour de repos?

[Non souligné dans l'original.]

Cependant, comme je l'ai dit, l'unique violation de la clause 30.06 admise par la CRTFP avait trait au premier ensemble de griefs<sup>11</sup>, tout comme sa conclusion sur la question de savoir si une telle violation avait été ou non valablement corrigée<sup>12</sup>. S'agissant du deuxième ensemble de griefs, il

---

<sup>11</sup> Le fait d'avoir prévu que les demandeurs travailleraient à la fois le 25 décembre 2001 et le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

<sup>12</sup> Ainsi, les conclusions de la Cour en l'espèce ne devraient pas être interprétées comme entérinant implicitement la décision de la CRTFP portant sur la réparation ou les dommages-intérêts qui résultaient de la violation faisant l'objet de cet ensemble de griefs.

fallait d'abord qu'il y ait violation de la convention collective avant qu'il soit nécessaire de déterminer ce qu'était la bonne mesure du préjudice ou la bonne mesure de la compensation requise pour corriger une telle violation. La CRTFP n'a pas abordé cette dernière question pour les griefs dont il s'agit ici.

[15] Partant, au début de l'audience tenue devant la Cour, il a été souligné que la question qui fait l'objet du présent contrôle était la suivante :

[TRADUCTION] L'employeur a-t-il contrevenu aux conditions de la convention collective lorsqu'il a donné instruction aux demandeurs de ne pas se présenter au travail soit le 25 décembre 2001, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2002, et qu'il a inscrit ce poste ou ce jour comme congé payé plutôt que comme jour de repos?

Cette distinction entre la question telle que l'ont formulée les demandeurs et la question telle que l'a reformulée la Cour devra être gardée à l'esprit lorsqu'on examinera les conclusions des demandeurs (en particulier celles de leur exposé des faits et du droit) et certains précédents tels que l'arrêt *Nitschmann c. Canada (Conseil du Trésor)*, 2009 CAF 263, 394 N.R. 126, et la décision *Clarkson c. Conseil du Trésor*, 2009 CRTFP 87, [2009] C.R.T.F.P.C. n° 87 (QL). Dans l'arrêt *Nitschmann*, l'employeur avait admis que le changement d'horaire contrevenait à la convention collective, et le point que devait décider la Cour d'appel fédérale concernait les dommages-intérêts qui étaient payables en conséquence de cette violation (voir les paragraphes 10, 18 et 19 de l'arrêt). Dans la décision *Clarkson*, décrite comme décision connexe (c'est-à-dire instruite simultanément par le même arbitre) malgré des différences évidentes et importantes, la CRTFP a estimé qu'il y avait eu

violation de la convention collective<sup>13</sup> lorsque l'employeur avait transformé le poste à l'horaire de M. Clarkson en un congé payé « involontaire », simplement parce que cela avait été fait sans préavis. On n'avait même pas prétendu dans cette affaire-là que l'employeur n'avait pas le droit de mettre en congé M. Clarkson<sup>14</sup>. Il n'y a rien de contradictoire non plus dans les propos tenus dans ce précédent<sup>15</sup> sur la valeur d'un JFP puisque cela avait eu lieu dans le contexte d'un grief semblable<sup>16</sup> à ceux déposés par les demandeurs à propos de la durée restante de 1,07 heure de leur poste initial (voir le paragraphe 8 et la note 3 ci-dessus).

[16] Les dispositions légales applicables et les clauses de la convention collective sont reproduites à l'annexe A. La Cour a pour habitude d'inclure la version française et la version anglaise de toutes les dispositions applicables, mais la version française de la convention collective n'a pas été déposée par les parties. Cependant, la version française de la décision contestée en l'espèce englobe le texte français de certaines des dispositions les plus pertinentes, par exemple la clause 30.06. Ces dispositions sont donc également reproduites à l'annexe A. La Cour fait observer qu'il serait judicieux d'inclure les deux versions lorsque c'est l'interprétation d'une disposition de la convention collective qui est en cause. En l'espèce, il aurait été particulièrement utile d'entendre des arguments sur le texte français, qui semble appuyer l'interprétation retenue par la CRTFP. Cela dit, la Cour a pu arriver à sa décision sans se référer audit texte.

---

<sup>13</sup> À propos d'une période différente.

<sup>14</sup> En 2004, il semble que c'était là une pratique de l'employeur; voir le paragraphe 1 de la décision.

<sup>15</sup> Cependant, la Cour relève que, aux paragraphes 57 à 59 de leur exposé, les demandeurs semblent invoquer la décision *Clarkson* pour contester la décision de l'arbitre Nadeau portant sur le premier ensemble de griefs, plus particulièrement ses propos sur la question de savoir si la violation qui selon lui avait été commise avait été dûment rectifiée.

<sup>16</sup> On ne sait s'il y avait, dans l'EPHV applicable, une clause semblable à la clause 103.08 évoquée précédemment, mais la CRTFP a jugé que l'employé avait droit au paiement de toutes ses heures initialement à l'horaire (en l'occurrence, 11,5 heures).

### Analyse

[17] Les parties reconnaissent que la norme de contrôle qui est applicable en l'espèce est celle de la décision raisonnable. La décision de la CRTFP portait sur l'interprétation de la convention collective et sur son application aux faits à l'origine des griefs. Il est aujourd'hui constant que cette question entre dans le champ de spécialisation de la CRTFP et appelle une retenue de la part de la cour siégeant en contrôle : *Alliance de la fonction publique du Canada c. Canada (Agence canadienne d'inspection des aliments)*, 2005 CAF 366, 343 N.R. 334, paragraphe 18; *Currie c. Canada (Agence des douanes et du revenu)*, 2005 CF 733, 139 A.C.W.S. (3d) 869, paragraphes 12-13, décision infirmée pour d'autres motifs : 2006 CAF 194, [2007] 1 R.C.F. 471, paragraphe 20; *Nitschmann c. Canada (Conseil du Trésor)*, 2008 CF 1194, 171 A.C.W.S. (3d) 123, décision modifiée pour d'autres motifs : 2009 CAF 263, 394 N.R. 126. La Cour doit donc se demander si la décision de la CRTFP appartient « aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit » : *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 R.C.S. 190, paragraphe 47.

[18] Les demandeurs font valoir que l'article 30 et la clause 25.27e) constituent un code complet régissant la manière dont les JFP doivent être traités en vertu de la convention collective. Comme il n'y a pas de disposition autorisant l'employeur à prévoir qu'ils seront en congé payé, l'employeur

n'a tout simplement pas le pouvoir de procéder de la sorte<sup>17</sup>. À leur avis, le régime établi par la convention collective et par l'Entente sur les postes à horaires variables, considérées ensemble, exige que tous les jours, y compris le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier, soient inclus dans l'horaire de 56 jours, soit comme jours de travail, soit comme jours de repos. L'article 30 et la clause 25.27e) sont censés faire en sorte que les employés visés par l'EPHV soient rémunérés pour chaque JFP, sans qu'il importe de savoir si la date effective du congé férié tombe un jour de travail à l'horaire ou un jour de repos.

[19] Ainsi, selon les demandeurs, étant donné que, en l'espèce, l'employeur ne pouvait pas légitimement les faire travailler à la fois le 25 décembre 2001 et le 1<sup>er</sup> janvier 2002<sup>18</sup>, la seule option à laquelle pouvait recourir l'employeur était de dire que les demandeurs prendraient un jour de repos.

[20] Dans le même registre, les demandeurs disent que la notion de congé payé (attribution d'un congé férié) supposait nécessairement que l'on devait travailler à cette date-là; là encore, dans les conditions actuelles, cela serait contraire à la clause 30.06.

[21] Pour les demandeurs, la définition de « jour de repos » sur laquelle s'est fondée la CRTFP vise à faire en sorte que les JFP soient traités différemment des samedis et dimanches pour les

---

<sup>17</sup> Aucun précédent n'a été cité à l'appui de cette position, qui semble contraire à celle adoptée dans les précédents cités par l'employeur.

<sup>18</sup> Conformément à la clause 30.06 et à la conclusion à laquelle est arrivée la CRTFP dans sa décision à propos du premier ensemble de griefs.

employés à horaire fixe, ou traités différemment des jours inscrits comme jours de repos pour les employés visés par l'EPHV. Ils ajoutent que la clause 30.05a) énonce clairement la relation entre un JFP et un jour de repos. En tout état de cause, les demandeurs relèvent que, bien que la définition de « jour de repos » et la clause 30.05a) puissent empêcher un jour de repos d'être considéré comme un jour férié, elles n'empêchent pas un jour férié d'être inscrit soit comme jour de travail, soit comme jour de repos.

[22] Il convient de souligner que les arguments avancés par les demandeurs devant la CRTFP semblent avoir été légèrement différents des arguments présentés à la Cour. Plus précisément, au paragraphe 55 de la décision se rapportant au résumé de la réfutation des fonctionnaires, on constate que les demandeurs faisaient valoir ce qui suit :

[...] Si l'employé n'est pas inscrit à l'horaire de travail et n'est pas en congé annuel ni ne prend un autre type de congé, l'employeur doit placer l'employé en jour de repos.

[Non souligné dans l'original.]

[23] Cela pourrait fort bien constituer la raison pour laquelle le décideur – qui rédige pour les parties – a dit qu'un JFP est « une forme de congé payé ».

[24] Il convient aussi de souligner que, au paragraphe 53 de la décision, il est écrit ce qui suit :

53 L'avocat des fonctionnaires a indiqué que les décisions citées par les avocates de l'employeur portaient sur la légalité ou non de la pratique qui consiste à changer les postes à l'horaire en congé payé

en vertu de la convention collective. Ces décisions portaient sur la question de savoir si un poste à l'horaire constitue une obligation contractuelle et si les employés possèdent un droit inconditionnel de travailler. Ce n'est pas le cas ici.

[Non souligné dans l'original.]

[25] Si on lit ensemble les paragraphes 53 et 55 de la décision, il semble que le seul point soulevé devant la CRTFP était que, dans cette affaire, l'employeur ne pouvait pas exercer ce qui fait normalement<sup>19</sup> partie de ses fonctions de gestion (prévoir unilatéralement un congé payé) pour les deux JFP spécifiques mentionnés dans la clause 30.06, parce que cette disposition limite son pouvoir d'appeler les employés au travail. On pourrait dire que, implicitement, s'agissant des autres JFP, le droit de l'employeur de le faire n'a pas été mis en doute.

[26] Cela ne correspond pas tout à fait à l'argument<sup>20</sup> avancé devant moi selon lequel l'article 30 constitue un code complet, un argument à l'appui duquel aucun précédent n'a été invoqué. C'est sans doute, ici encore, la raison pour laquelle cet argument n'est pas développé dans la décision.

[27] Cela dit, devant moi, le défendeur a énergiquement récusé l'opinion avancée par les demandeurs, à la fois comme principe général et plus particulièrement dans le contexte du cas présent, où l'article 6 de la convention collective indique très clairement que les responsabilités de gestion de l'employeur demeurent totales, sous réserve de ce que prévoit la convention.

---

<sup>19</sup> Lorsque ce pouvoir n'est pas limité par la loi ou par la convention collective.

<sup>20</sup> Les demandeurs ont dit que la Cour devrait se prononcer sans tenir compte de la partie IV de la convention collective, qui ne comporte que des dispositions relatives aux congés.

[28] Assurément, il n'a pas été contesté devant moi que, en principe, sauf s'il en est empêché par la loi ou par la convention collective, l'employeur, dans le cadre de ses fonctions de gestion, a le droit de prévoir unilatéralement un congé payé<sup>21</sup> (*A.F.P.C. c. Canada (Commission canadienne des grains)*, [1986] A.C.F. n° 498 (C.F.) (QL); *Peck c. Parks Canada*, 2009 CF 686, [2009] A.C.F. n° 1707, paragraphe 37 (QL); *Brescia c. Canada (Conseil du Trésor)*, 2005 CAF 236, 255 D.L.R. (4th) 334, paragraphe 50; *Shaw c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2009 CRTFP 63, [2009] C.R.T.F.P.C. n° 63 (QL)).

[29] Finalement, les demandeurs n'ont pas contesté les principes suivants examinés dans certains des précédents cités :

- Les employés n'ont aucun droit acquis de travailler un JFP pour ainsi bénéficier de la prime qui s'y rattache, et cela comprend le fait de travailler à la date du JFP ou à la date présumée du JFP<sup>22</sup> (par exemple, si le JFP tombe un jour de repos).
- L'objet des JFP a été décrit ainsi dans la décision *Empson et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission n° 166-2-319)<sup>23</sup> :

---

<sup>21</sup> Durant l'audience, l'avocat des demandeurs a simplement fait valoir que les articles 7 et 11.1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. 1985, ch. F-11, ne devraient pas être interprétés comme l'incarnation d'un « pouvoir divin », mais plutôt comme des dispositions conférant simplement au Conseil du Trésor le pouvoir d'agir comme employeur. Les demandeurs se fondent sur l'arrêt *A.F.P.C. c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 C.F. 471, 72 N.R. 241 (C.A.F.), et sur l'arrêt *A.F.P.C. c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] A.C.F. n° 240 (C.A.F.) (QL). La Cour a examiné ces précédents, mais il est difficile de voir en quoi ils étayaient la position des demandeurs. En fait, ces deux précédents concernent le pouvoir de la Commission des relations de travail dans la fonction publique d'arbitrer certains sujets dans les différends en matière de négociation collective et d'interpréter le champ d'une autre disposition, à savoir un article de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. 1970, ch. P-35.

<sup>22</sup> *Toomey et le Conseil du Trésor (Transports Canada)*, [1992] C.R.T.F.P.C. n° 57 (QL); *Guérin*. Dans ces deux précédents, qui concernaient des employés travaillant selon divers horaires de poste, l'employeur n'avait pas prévu d'heures de travail le jour auquel les employés auraient normalement compté que tombe le JFP présumé. La Commission a jugé que cela entrait dans le champ des pouvoirs de gestion de l'employeur.

Les dispositions réglementant les jours fériés payés visent à régulariser et humaniser l'existence active de l'employé, afin de lui permettre d'être avec sa famille ou ses amis quand eux aussi sont libérés de leurs obligations de travail, généralement à l'occasion de jours fériés légaux, sans qu'ils aient à craindre la perspective matérielle décourageante de perdre leur salaire. Ainsi, autant que faire se peut, la règle devrait être : pas de travail les jours fériés. Toutefois, surtout dans le secteur public, certains employés doivent fatalement travailler les jours fériés. Pour ces employés qui perdent ainsi l'avantage dont jouissent tous les autres, des primes spéciales de compensation sont prévues. Ces primes sont à dessein majorées dans des proportions à valeur punitive, de façon que l'employeur ne soit pas tenté de mordre un peu sur les jours fériés des employés en les payant simplement au taux régulier ou à un taux légèrement supérieur. La clause 21.05, par exemple, stipule qu'un employé qui travaille un jour férié reçoit, de ce fait, une rétribution équivalente à 2 ½ jours de traitement. L'objectif recherché par la convention perd toute sa valeur si les employés voient dans les jours fériés payés un encouragement à travailler plutôt qu'à se reposer, et s'ils considèrent ces primes de dissuasion comme une aubaine financière à ne pas manquer plutôt qu'une maigre compensation pour la perturbation de leur vie privée.

[30] Il a aussi été admis à l'audience que, sous réserve d'une exception ou disposition spécifique, tous les employés visés par une disposition particulière de la convention collective devraient être traités de la même manière.

[31] Comme cela a été débattu durant l'audience, lorsqu'un service peut être suspendu un jour férié payé, l'employeur met tout le monde en congé férié. Ces jours-là, les employés sont payés comme s'il s'agissait d'un jour de travail ordinaire.

---

<sup>23</sup> Propos adoptés dans la décision *Guérin*, précitée.

[32] Partant, ce qui est en cause ici est en fait la question de savoir si un employeur qui ne peut pas totalement fermer son entreprise ou cesser de fournir des services parce qu'il fonctionne 24 heures par jour et 365 jours par an peut néanmoins adopter une approche semblable en mettant en congé un ou plusieurs employés, afin d'agir dans le respect de la clause 30.02.

[33] Il semble que la CRTFP n'a pas accepté l'interprétation des demandeurs selon laquelle les jours où ils ne pouvaient pas être appelés à travailler ne pouvaient figurer dans leur horaire de 56 jours que comme jours de repos ou jours de travail<sup>24</sup>. On peut déduire cela du fait que, ayant reconnu dans le premier ensemble de griefs qu'ils ne pouvaient pas être appelés à travailler à la fois le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier, le décideur a clairement conclu que la convention collective n'obligeait nullement l'employeur à dire que l'un de ces deux jours serait un jour de repos.

[34] Évidemment, ce postulat est un volet essentiel du raisonnement suivi par les demandeurs. Ce pourrait fort bien être l'une des interprétations possibles de la convention collective et de l'EPHV considérées ensemble, mais, selon moi, ce n'est pas la seule interprétation que pouvait retenir le décideur. La Cour ne saurait donc simplement y substituer sa propre interprétation, quelle qu'elle puisse être.

[35] Le décideur a manifestement adopté une approche contextuelle qui tenait compte des définitions applicables et des autres clauses de l'article 30.

---

<sup>24</sup> Sur ce point, la Cour relève que les demandeurs n'ont jamais expliqué comment la règle de l'EPHV selon laquelle il doit y avoir trois jours consécutifs de repos fonctionnerait si l'employeur devait organiser le travail comme ils l'avaient proposé. Il n'a pas été question, par exemple, de la clause 25.13d) de la convention collective.

[36] Ces définitions et clauses peuvent étayer le point de vue adopté selon lequel le JFP est une notion tout à fait distincte d'un jour de repos<sup>25</sup>. Non seulement un JFP est-il explicitement exclu de la définition d'un jour de repos, mais, comme l'a souligné la CRTFP, l'article 30 prévoit des cas où :

- le JFP coïncide avec un jour de congé payé<sup>26</sup> (clause 30.04 et également clause 30.03 dans le contexte d'un congé non payé)
- le JFP coïncide avec un jour de repos (clause 30.05)

[37] Si ce n'est implicitement en vertu des clauses 30.02 et 30.04, il n'y a aucune clause spécifique traitant du cas où un JFP coïncide avec un jour de travail prévu à l'horaire<sup>27</sup>.

[38] En effet, si par exemple, comme le soutiennent les demandeurs, il faut avoir au départ été appelé à travailler pour pouvoir être en congé (voir la définition dans la note 24), alors la clause 30.04 permettrait d'affirmer qu'un JFP aurait pu au départ être prévu comme un jour de travail.

---

<sup>25</sup> En fait, il se distingue aussi d'un jour de congé ou d'un jour de travail.

<sup>26</sup> Le mot « congé » est un mot défini dans la convention collective comme signifiant simplement « le cas où un employé est absent de son poste avec permission durant ses heures normales ou régulières de travail (leave) » [Non souligné dans l'original.].

<sup>27</sup> Contrairement à « jour de repos » et « congé », l'expression « jour de travail prévu à l'horaire » n'est pas définie dans la convention collective, mais on trouve l'expression « jour de travail » dans la clause 25.06 de la convention collective et dans l'article 102 de l'EPHV, où l'expression « jour de travail » est simplement définie comme une période de 8,57 heures excluant une pause-déjeuner.

[39] La clause 30.06 se trouve dans une section intitulée « Travail accompli un jour férié », qui traite principalement de la rémunération pour un travail exécuté lorsque l'on est tenu de se présenter au travail les jours fériés.

[40] Il n'est pas non plus déraisonnable d'interpréter les mots « demande à l'employé-e de travailler », dans la clause 30.06, compte tenu de leur contexte, comme signifiant que l'employé est appelé à travailler, plutôt qu'appelé à travailler, mais en congé payé (clause 30.04), ou, autrement dit, non appelé à travailler, ni tenu de travailler.

[41] Les demandeurs disent que les conclusions auxquelles est arrivé le décideur vont à l'encontre de l'esprit de la convention collective. Après examen du texte et des précédents se rapportant à l'intention des dispositions relatives aux JFP, il n'est pas déraisonnable d'interpréter la convention collective comme signifiant que les JFP doivent bénéficier à tous, quelle que soit la manière dont ces jours sont décrits dans l'horaire de chacun. Si un employé était en congé un tel jour<sup>28</sup>, il ne sera pas déduit d'heures de sa banque de congés; s'il était en jour de repos, il disposera d'un jour supplémentaire qu'il passera avec ses amis ou sa famille; et s'il était censé travailler, il sera en congé férié et recevra un montant égal à sa rémunération pour heures normales de travail. À l'exception de Noël et du jour de l'an dans la même période des Fêtes, rien de cela n'empêche l'employeur d'obliger effectivement ses employés à travailler un jour férié payé. S'il le fait, cela lui coûtera cher; l'employeur devra verser une prime élevée pour la perturbation de la vie privée de ses employés.

[42] Au vu de ce qui précède, les demandeurs ne m'ont pas persuadée que la CRTFP a commis une erreur susceptible de contrôle lorsqu'elle a conclu que la clause 30.06, selon laquelle un employé ne doit pas être appelé à travailler un jour férié payé, ne transforme pas ce jour férié en un jour de repos, ni n'oblige l'employeur à comptabiliser ce jour férié comme jour de repos dans l'horaire de 56 jours.

[43] La conclusion à laquelle est arrivée la CRTFP est, en l'espèce, l'une des issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit.

[44] La demande est rejetée, avec dépens. Les parties ont convenu qu'une somme forfaitaire de 3 000 \$, tout compris, serait raisonnable.

### **ORDONNANCE**

#### **LA COUR ORDONNE :**

1. La demande est rejetée;
2. Il est accordé au défendeur des dépens chiffrés à 3 000 \$ (tout compris, même la taxe).

---

<sup>28</sup> Durant l'audience, les parties ont informé la Cour que l'on prend en compte au moins 7,5 heures comme heures de travail pour le calcul des 300 heures par horaire de huit semaines, dans la clause 103.01a) de l'EPHV.

« Johanne Gauthier »

---

Juge

Traduction certifiée conforme

Claude Leclerc, LL.B.

## Annexe A

### 1. Dispositions législatives applicables

- *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. 1985, ch. F-11

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

*e)* la gestion des ressources humaines de l'administration publique fédérale, notamment la détermination des conditions d'emploi;

**11.1** (1) Le Conseil du Trésor peut, dans l'exercice des attributions en matière de gestion des ressources humaines que lui confère l'alinéa 7(1)*e* :

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

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

*j)* régir toute autre question,

**7.** (1) The Treasury Board may act for the Queen's Privy Council for Canada on all matters relating to  
[...]

*(e)* human resources management in the federal public administration, including the determination of the terms and conditions of employment of persons employed in it;

**11.1** (1) In the exercise of its human resources management responsibilities under paragraph 7(1)*(e)*, the Treasury Board may

*(a)* determine the human resources requirements of the public service and provide for the allocation and effective utilization of human resources in the public service; [...]

*(c)* determine and regulate the pay to which persons employed in the public service are entitled for services rendered, the hours of work and leave of those persons and any related matters; [...]

*(j)* provide for any other

notamment les conditions de travail non prévues de façon expresse par le présent article, dans la mesure où il l'estime nécessaire à la bonne gestion des ressources humaines de la fonction publique.

matters, including terms and conditions of employment not otherwise specifically provided for in this section, that it considers necessary for effective human resources management in the public service.

## 2. Convention collective<sup>29</sup>

### ARTICLE 1 OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, l'Alliance et les employé-e-s et d'énoncer certaines conditions d'emploi pour tous les employé-e-s décrits dans les certificats émis par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le :

- 7 juin 1999, pour le groupe Service des programmes et de l'administration;
- 10 juin 1999, pour le groupe Services techniques;
- 16 juin 1999, pour le groupe Services de l'exploitation;
- 7 juin 1999, pour le groupe Enseignement et bibliothéconomie.

### ARTICLE 1 PURPOSE AND SCOPE OF AGREEMENT

1.01 The purpose of this Agreement is to maintain harmonious and mutually beneficial relationships between the Employer, the Alliance, and the employees and to set forth herein certain terms and conditions of employment for all employees of the Employer described in the certificates issues by the Public Services Staff Relations Board on:

- June 7, 1999, for the Program and Administrative Services Group.
- June 10, 1999, for the Technical Services Group.
- June 16, 1999, for the Operational Services Group.
- June 7, 1999, for the Education and Library Science Group.

---

<sup>29</sup> Les clauses qui ne figuraient pas dans leur version française dans la décision de la CRTFP sont marquées d'un astérisque (\*).

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Canada et de favoriser le bien-être de ses employé-e-s ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux de la fonction publique auxquels appartiennent les membres des unités de négociation.

ARTICLE 2  
INTERPRÉTATION ET  
DÉFINITIONS

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

[...]

« jour de repos » désigne, par rapport à un employé-e à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où un employé-e n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il ou elle est en congé ou qu'il ou elle est absent de son poste sans permission. (day of rest)

[...]

« jour férié » (holiday) désigne :

(i) la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention,

[...]

1.02 The parties to this Agreement share a desire to improve the quality of the Public Service of Canada and to promote the well-being and increased efficiency of its employees to the end that the people of Canada will be well and efficiently served. Accordingly, they are determined to establish, within the framework provided by law, an effective working relationship at all levels of the Public Service in which members of the bargaining units are employed.

ARTICLE 2  
INTERPRETATION AND  
DEFINITIONS

2.01 For the purpose of this Agreement:

[...]

“day of rest” in relation to a full-time employee, means a day other than a holiday on which that employee is not ordinarily required to perform the duties of his or her position other than by reason of the employee being on leave or absent from duty without permission (jour de repos)

[...]

“holiday” (jour férié) means:

(i) the twenty-four (24)-hour period commencing at 00:01 hours of a day designated as a paid holiday in this Agreement,

[...]

« congé » \*

“leave” means authorized absence from duty by an employee during his or her regular or normal hours of work (congé)

ARTICLE 6\*

ARTICLE 6  
MANAGERIAL  
RESPONSIBILITIES  
6.01 Except to the extent provided herein, this Agreement in no way restricts the authority of those charged with managerial responsibilities in the Public Service.  
[...]

ARTICLE 18  
PROCÉDURE DE  
RÈGLEMENT DES GRIEFS

ARTICLE 18  
GRIEVANCE PROCEDURE

18.22 Il est interdit à toute personne occupant un poste de direction ou de confiance de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l’employée à renoncer à son grief ou à s’abstenir d’exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

18.22 No person who is employed in a managerial or confidential capacity shall seek by intimidation, by threat of dismissal, or by any other kind of threat to cause an employee to abandon his or her grievance or refrain from exercising his or her right to present a grievance as provided in this Agreement.  
[...]

ARTICLE 25  
DURÉE DU TRAVAIL  
[...]

25.16 L’Employeur établit un horaire général des postes portant sur une période de

ARTICLE 25  
HOURS OF WORK  
[...]

25.16 The Employer shall set up a master shift schedule for a fifty-six (56) day period,

cinquante-six (56) jours et l'affiche quinze (15) jours à l'avance; cet horaire doit répondre aux besoins normaux du lieu de travail.

[...]

25.20 Les sous-paragraphe (a) et (b) ne s'appliquent qu'aux employé-e-s du groupe Services des programmes et de l'administration. Voir les dispositions de dérogation pour les autres employé-e-s.

(a) L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 ½) pour les sept premières heures et demie (7 ½) et à tarif double par la suite pour le travail exécuté au cours du premier poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28, Heures supplémentaires.

[...]

25.27\*

posted fifteen (15) days in advance, which will cover the normal requirements of the work area.

[...]

25.20 Sub-clauses (a) and (b) apply to the employees in the Program and Administration Services Group only. See alternate provisions for other employees.

(a) An employee who is required to change his or her scheduled shift without receiving at least seven (7) days' notice in advance of the starting time of such change in his or her scheduled shift, shall be paid for the first shift worked on the revised schedule at the rate of the time and one-half (1 1/2) for the first seven and one-half (7 1/2) hours and double time thereafter. Subsequent shifts worked on the revised schedule shall be paid for at straight time, subject to Article 28, Overtime.

[...]

25.27 Specific Application of this Agreement

(e) Designated Paid Holidays (clause 30.08)

(i) A designated paid holiday shall account for seven and one-half (7 ½) hours.

(ii) When an employee

works on a Designated Paid Holiday, the employee shall be compensated, in addition to the pay for the hours specified in subparagraph (i), at time and one-half (1 ½) up to his or her regular scheduled hours worked and at double (2) time for all hours worked in excess of his or her regular scheduled hours.

[...]

ARTICLE 30  
JOURS FÉRIÉS PAYÉS

30.02 Sous réserve du paragraphe 30.03, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s:

(a) le jour de l'An, [...]

(i) le jour de Noël,

[...]

30.03 \*

30.04 \*

ARTICLE 30  
DESIGNATED PAID  
HOLIDAY

30.02 Subject to clause 30.03, the following days shall be designated paid holidays for employees:

(a) New Year's Day, [...]

(i) Christmas Day,

[...]

30.03 An employee absent without pay on both his or her full working day immediately preceding and his or her full working day immediately following a designated holiday is not entitled to pay for the holiday, except in the case of an employee who is granted leave without pay under the provisions of Article 14, Leave With or Without Pay for Alliance Business.

30.04 Designated Holiday  
Coinciding With Day of Paid  
Leave

Where a day that is a  
designated holiday for an

30.05 Jour férié coïncidant avec un jour de repos

(a) Lorsqu'un jour désigné jour férié en vertu du paragraphe 30.02 coïncide avec un jour de repos de l'employé-e, il est reporté au premier jour de travail à l'horaire de l'employé-e qui suit son jour de repos. Si l'employé-e est en congé payé, le jour auquel est reporté le jour férié, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

[...]

Travail accompli un jour férié

30.06 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur ne demande pas à l'employé-e de travailler le 25 décembre et le 1er janvier pendant le temps des Fêtes.

employee coincides with a day of leave with pay, that day shall count as a holiday and not as a day of leave.

[...]

30.05 Designated Holiday Coinciding With a Day of Rest

(a) When a day designated as a holiday under clause 30.02 coincides with an employee's day of rest, the holiday shall be moved to the first scheduled working day following the employee's day of rest. When a day that is designated holiday is so moved to a day on which the employee is on leave with pay, that day shall count as a holiday and not as a day of leave.

[...]

Work Performed on a Designated Holiday

30.06 Where operational requirements permit, the Employer shall not schedule an employee to work both on December 25 and January 1 in the same holiday season.

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-1352-09

**INTITULÉ :** HANSON CHAN, DIANNE CHRISTINE FARKAS,  
DAVID CHARLES FREEBORN, GLEN  
KAWAGUCHI, DANIAL MAEHARA, THOMAS  
MAHON, WILLIAM GERALD MARTIN, et  
MICHAL STEFAN WALNICKI c. PROCUREUR  
GÉNÉRAL DU CANADA

**LIEU DE L'AUDIENCE :** Ottawa (Ontario)

**DATE DE L'AUDIENCE :** Le 2 juin 2010

**MOTIFS DE L'ORDONNANCE  
ET ORDONNANCE :** LA JUGE GAUTHIER

**DATE DES MOTIFS  
ET DE L'ORDONNANCE :** LE 29 JUIN 2010

**COMPARUTIONS :**

Andrew Raven POUR LES DEMANDEURS

Richard Faden POUR LE DÉFENDEUR

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER:**

Andrew Raven POUR LES DEMANDEURS  
Raven, Cameron, Ballantyne &  
Yazbeck LLP/s.r.l.

Myles J. Kirvan POUR LE DÉFENDEUR  
Sous-procureur général du Canada