

Date : 20080402

Dossier : T-1244-07

Référence : 2008 CF 411

Ottawa (Ontario), le 2 avril 2008

En présence de L'honorable Orville Frenette

ENTRE :

PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

demandeur

et

**YVES LAMOTHE, CLAUDE FAVREAU,
KATIE BERNARD, SONJA LAURENDEAU,
NORMAND BÉLAIR, PÂQUETTE DUFOUR,
CARL GAGNON, KARINE NADEAU,
JOCELYNE GAUTHIER, HÉLÈNE GAGNON**

défendeurs

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

[1] La Cour est saisie d'une demande de contrôle judiciaire présentée en vertu de l'article 18.1 de la *Loi sur les Cours fédérales*, R.S.C. 1985, c. F-7 visant une décision d'une arbitre de grief, membre de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, rendue le 7 juin 2007, dans laquelle elle a déterminé que les défendeurs avaient droit à la rémunération pour le temps de leur déplacement lorsqu'ils assistaient à des cours de formation.

[2] Le Procureur général prétend que l'arbitre a excédé sa compétence en octroyant un bénéfice qui n'a pas été négocié dans la convention collective, mais qui, au contraire, a clairement été exclu par les parties lors de la négociation de la convention collective.

I. Les faits

[3] Les défendeurs sont tous membres de l'unité de négociation du groupe de la médecine vétérinaire et occupent un poste de vétérinaire aux niveaux VM-01 ou VM-02 dans la région du Québec, au service de l'hygiène des viandes ou au service de la santé des animaux.

[4] Chaque défendeur a dû participer à des sessions de formation au printemps 2004 offertes par leur employeur. Ces sessions ont tous eu lieu à l'extérieur de la région de leur lieu d'affectation.

[5] Les défendeurs ont fait une demande de temps supplémentaire pour le temps de formation dépassant leurs heures normales de travail et pour le temps de déplacement entre le lieu de résidence et le lieu de formation et/ou le temps de déplacement entre le lieu de séjour et le lieu de formation.

[6] Les défendeurs ont été rémunérés pour le temps de formation dépassant les heures normales de travail. Ils ont également tous été rémunérés pour les frais encourus durant leur déplacement selon la Directive sur les voyages émise par le Secrétariat du Conseil du trésor du Canada. Cependant, l'employeur a refusé de rémunérer le temps de déplacement entre le lieu de résidence et le lieu de formation et/ou le temps de déplacement entre le lieu de séjour et le lieu de formation.

[7] Le 1er avril 2005, les défendeurs ont chacun déposé un grief devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

II. La décision de l'arbitre

[8] L'audience des griefs a eu lieu le 30 janvier 2007 et la décision de l'arbitre a été rendue le 7 juin 2007.

[9] Après un survol des faits et des arguments des parties, l'arbitre a revu le libellé de l'article B7.08 de la convention collective. Selon elle, cette disposition était non-équivoque; en vertu de la clause, un employé qui se déplace pour des cours ou des séances de formation n'a pas droit au temps de déplacement. Cependant, elle était d'avis que l'employeur avait créé une exemption à cette règle lorsqu'il a obligé ses employés à suivre la formation.

[10] Au soutien de cette conclusion, l'arbitre a noté que chaque grief portait sur une formation obligatoire. En effet, même si l'employeur avait informé les requérants qu'il n'allait pas les rémunérer pour leur temps de déplacement, il ne leur aurait pas offert l'option de ne plus suivre la formation. De plus, l'arbitre a remarqué que les requérants ont tous reçus l'autorisation de voyager, leurs frais ont été remboursés comme s'ils étaient au travail, et la formation servait à parfaire leurs connaissances professionnelles dans leur domaine d'activités comme vétérinaire.

[11] Selon l'arbitre, le fait que la formation était obligatoire avait deux conséquences. D'abord, l'employeur a reconnu que la formation constituait du travail aux fins de la rémunération. Deuxièmement, l'employeur a reconnu que les employés devraient être rémunérés selon les règles applicables à tout autre déplacement relié au travail.

[12] L'arbitre a conclu qu'en acceptant de rémunérer les heures de formation en dehors de l'horaire régulier, l'employeur a reconnu que la formation était assimilable au travail. Donc, un voyage effectué en vue d'assister à la formation est une des conséquences de la décision de l'employeur d'obliger son personnel de la suivre. Par conséquent, l'arbitre était d'avis que les employés avaient le droit d'être rémunérés pour leurs déplacements aux mêmes conditions que s'ils étaient au travail.

[13] L'arbitre a aussi considéré d'autres instances où l'employeur aurait envoyé ses employés suivre de la formation afin de démontrer que la rémunération de ces employés pour le temps de déplacement n'était pas une pratique complètement étrangère. À titre d'exemple, l'arbitre a revu la stipulation C19 de la convention collective qui prévoyait la rémunération des heures supplémentaires pour le temps en voyage à destination ou en provenance pour l'employé ayant participé à une conférence pour représenter les intérêts de l'employeur.

[14] Ensuite, l'arbitre a conclu que les employés avaient droit aussi d'être rémunérés pour le temps de déplacement entre leur lieu de séjour et le centre de formation. À ce titre, elle a observé

une différence entre le temps de l'employé qui se déplace de son domicile à son travail et celui de l'employé qui se déplace pour se rendre à une activité de formation, car ce dernier est contraint par l'employeur quant au moment et à la durée du transport et n'est pas libre de son temps. Cela était la conclusion de l'arbitre dans *Landry c. Bibliothèque du Parlement*, [1993] C.R.T.F.P.C. no 90, lorsqu'il a déclaré que le temps de déplacement pour se rendre à un cours suivi à la demande de l'employeur devait être rémunéré étant donné le fait que l'employé met son temps personnel sous le contrôle de l'employeur.

[15] En terminant, l'arbitre a rejeté l'argument des employés voulant que la doctrine d'estoppel s'applique aux faits de l'affaire. Selon elle, il n'y avait aucune preuve que les employés ont accepté de se rendre à la formation en raison des représentations de l'employeur qu'il allait rembourser leur temps de déplacement. L'ambiguïté concernant le paiement des frais de déplacement pour la formation obligatoire a été résolue par les nouvelles dispositions de la convention collective, et, par conséquent, la question de l'ambiguïté ne se présentait plus.

[16] Pour ces motifs, les griefs ont été accueillis.

III. Questions en litige

[17] Le Procureur général soulève les deux questions suivantes :

- A. L'arbitre de grief a-t-elle erré en faits et en droit en concluant que l'employeur a créé une exception à la clause de la convention collective dans le cas où il oblige ses employés à suivre une formation?
- B. L'arbitre de grief a-t-elle erré en faits et en droit en concluant que le temps de déplacement des fonctionnaires entre leur lieu de séjour et le centre de formation doit être rémunéré lorsque l'employeur impose le mode de transport?

IV. Norme de contrôle

[18] Les parties se sont entendues que la norme de contrôle applicable est celle de la décision manifestement déraisonnable. Cependant, la décision récente de la Cour suprême du Canada *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, a aboli la norme de contrôle de la décision manifestement déraisonnable et a revu la manière par laquelle la norme de contrôle est déterminée.

[19] Selon *Dunsmuir*, la détermination de la norme de contrôle est contextuelle et dépend de l'application des facteurs suivants : l'existence ou non d'une clause privative, la raison d'être du tribunal administratif suivant l'interprétation de sa loi habilitante, la nature de la question en cause et l'expertise du tribunal administratif.

[20] Les griefs ont tous été déposés avant le 1^{er} avril 2005. En vertu de l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, c. 22, la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, 2003, c. 22, art. 2 (« nouvelle loi ») a été proclamée en vigueur et a remplacé l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, c. P-35 (« l'ancienne loi ») du même nom. En vertu de l'article 61 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, les griefs déposés par les défendeurs ont été décidés conformément à l'ancienne loi.

[21] L'ancienne loi contient une clause privative au paragraphe 96(3), mais elle exclut explicitement les griefs comme ceux en l'espèce, qui peuvent être renvoyés à l'arbitrage au titre de l'article 92 de la loi. Donc, dans les présentes circonstances, aucune clause privative ne s'applique.

[22] Il est bien établi que l'interprétation et l'application d'une convention collective, y compris les renvois présentés aux termes de l'ancienne loi dans lesquels il est allégué que cette loi a été violée, relèvent du domaine d'expertise de la Commission: *Alliance de la fonction publique du Canada c. Canada (Agence canadienne d'inspection des aliments)*, 2005 CAF 366; *Canada (Attorney General) c. Grover*, 2007 FC 28.

[23] La nature de la question en cause est strictement une question de droit. En effet, cette Cour doit déterminer si la décision de l'arbitre a créé une exemption à la convention collective ou si l'arbitre a outrepassé sa compétence en émettant une conclusion ayant pour effet de modifier la convention collective.

[24] Bien que je reconnaisse l'expertise de l'arbitre, l'absence d'une clause privative ainsi que le fait que la question est strictement une question de droit, milite en faveur de moins de retenue. Par conséquent, je suis d'avis que la norme de contrôle de la décision correcte s'applique à la présente affaire.

V. Analyse

[25] Le Procureur général soumet que l'existence d'une clause claire et non équivoque de la convention collective interdit la rémunération du temps de déplacement, que la formation soit assimilable à du travail ou non. Il existe une distinction importante entre le travail et le déplacement; parce que les défendeurs n'effectuaient pas du travail durant leurs déplacements, ils n'ont pas droit à la rémunération. L'approche de l'arbitre ignore une clause claire de la convention collective et, par conséquent, elle outrepassa sa compétence en émettant une conclusion ayant pour effet de modifier la convention collective contrairement à l'article 96 de l'ancienne loi.

[26] Le Procureur général note aussi que, bien que l'arbitre tienne compte du fait que la formation était obligatoire et que leur participation servait ses intérêts, la convention collective ne crée pas d'exception qui aurait pour effet de permettre la rémunération dans de telles circonstances. Au contraire, cette conclusion a pour effet d'ajouter des conditions qui modifient la clause. Il est généralement accepté que le libellé des conventions ne peut pas être modifié par le biais d'interprétation; la convention collective doit se lire comme un tout cohérent.

[27] On ajoute que l'analogie faite par l'arbitre entre l'article B7.08 et l'article C19.02 est déplacée. Cette clause traite du temps de déplacement dans le contexte des promotions professionnelles et la rémunération y est spécifiquement prévue. Elle ne l'est pas lorsque le temps de déplacement est relié à une formation et l'absence d'une telle spécificité démontre l'intention des parties de l'exclure.

[28] En réponse, les défendeurs acceptent le libellé clair de la clause de la convention collective à l'effet qu'aucune rémunération n'est versée pour le temps que met un employé à se rendre à des cours de formation. Cependant, ils suggèrent que l'arbitre a reconnu une ambiguïté à la lecture de cette clause ce qui justifiait d'avoir recours aux différents moyens d'interprétation pour interpréter l'article.

[29] Un de ces moyens d'interprétation consiste à avoir recours aux pratiques antérieures. Cela requiert que l'arbitre soit convaincue qu'il y avait existence d'une pratique de la part de l'employeur, que cette pratique interprète la clause en question et que les parties ont acquiescé à cette pratique et, qu'en conséquence, ils ont accepté cette interprétation.

[30] Les défendeurs soumettent que l'arbitre a été satisfaite de ces trois conditions en l'espèce. L'existence d'une pratique antérieure a été établie par la preuve de Michel Gingras, négociateur pour l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Cette preuve, que l'employeur n'a pas cherché à contredire, a démontré que l'employeur verserait une rémunération pour le temps de

déplacement lorsque des employés assistent à un cours de formation à sa demande. De plus, cette pratique ainsi que l'interprétation de la convention collective ont été acceptées par le syndicat des défendeurs. L'analogie entre la clause B.7.08 et la clause C19.02 n'était qu'à titre d'exemple.

[31] Pour les deux raisons qui suivent, je ne peux pas accepter les arguments des défendeurs. D'abord, à mon avis, la décision de l'arbitre ne repose pas sur la preuve d'une pratique antérieure. Même si j'avais tort sur ce point, la preuve soumise par les défendeurs ne serait guère satisfaisante pour établir une pratique antérieure.

[32] La clause B7.08 prévoit ce qui suit :

Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des colloques, sauf indications contraires à l'article « Promotion professionnelle ».

[33] Cette clause est claire; l'employé qui se déplace pour les fins d'une formation ne sera pas rémunéré pour le temps qu'il met « à se rendre... à des séances de formation ». Je ne crois pas que les défendeurs contestent cette conclusion.

[34] Cependant, l'arbitre a conclu que l'employeur avait créé une exception dans le cas où il oblige ses employés à suivre une formation. Les défendeurs suggèrent que l'arbitre comblait une ambiguïté dans la convention collective avec la preuve d'une pratique antérieure.

[35] Je ne partage pas cette opinion, car une lecture complète de la décision de l'arbitre démontre que sa décision ne se fonde pas sur une telle analyse. Il y a lieu de citer les deux paragraphes dispositifs de la décision de l'arbitre :

[35] J'estime que la décision de l'employeur d'envoyer son personnel suivre une formation obligatoire avait deux conséquences. La première était de reconnaître que cette formation constituait du travail aux fins de la rémunération; la deuxième était de reconnaître que son personnel devait être rémunéré selon les règles applicables à tout autre déplacement relié au travail. Dans ce cas-ci, en acceptant de rémunéré les heures de formation en dehors de l'horaire régulier, l'employeur a expressément reconnu que la formation était assimilable au travail. Il est inconséquent pour l'employeur de maintenant dissocier le temps de déplacement de ce constat en invoquant d'autres dispositions de la convention collective qui interdisent la rémunération pour le déplacement pour assister à des cours de formation. Comme la formation constituait du travail, le voyage effectué en vue d'y assister et d'en revenir est une des conséquences de la décision de l'employeur d'envoyer son personnel suivre de la formation. Les fonctionnaires ont donc le droit d'être rémunéré pour leur déplacements aux même conditions que s'ils étaient en service commandé.

[non-souligné dans l'original]

[36] Cet extrait démontre clairement que la décision de l'arbitre repose essentiellement sur le fait que la formation était obligatoire et que les employés ont été rémunérés pour les heures de formation en dehors de leurs heures normales de travail. Nulle part dans son analyse l'arbitre se base-t-elle sur la preuve à l'effet que le temps de déplacement a été rémunéré auparavant.

[37] Il est vrai que l'arbitre note que, dans certaines circonstances, le temps de déplacement pour « l'employé qui assiste à une conférence ou à un congrès à la demande de l'Employeur pour représenter les intérêts de l'Employeur » peut être rémunéré par l'employeur en vertu de l'article

C19 de la convention collective. Cependant, en présence d'une clause claire qui interdit la rémunération pour le temps de déplacement comme en l'espèce, je conviens avec le Procureur général que cette analogie n'est pas particulièrement utile.

[38] L'arbitre a clairement rendu la décision qu'elle considérait la plus juste aux parties. Ce faisant, elle a cependant ignoré le libellé évident de la convention collective et n'a pas procédé à une analyse suffisante afin de démontrer l'existence d'une pratique antérieure.

[39] De toute façon, je ne suis pas convaincu que la preuve au dossier aurait été suffisante pour démontrer une telle pratique.

VI. La question des pratiques passée et la préclusion

[40] La doctrine qui traite de la question des pratiques passées lesquelles peuvent contredire les clauses spécifiques d'une convention collective, doivent respecter des conditions exigeantes. La preuve doit démontrer une pratique échelonnée sur plusieurs années et doit respecter les conditions suivantes :

- a.) Être répétée sur plusieurs années;
- b.) Être acceptée par toutes les parties impliquées;
- c.) Être absente d'ambiguïté ou de controverse.

[41] Les auteurs nous enseignent que le témoignage d'un seul témoin est insuffisant pour établir les conditions précitées (Brown and Beatty, article 3:4430, *Canadian Labour Arbitration*, vol. 1, Aurora, The Cartwright Group, 2007.

VII. La préclusion (estoppel)

[42] La théorie de la préclusion ou fin non recevoir (estoppel), nous vient du droit coutumier anglais ; elle a été décrite comme il suit :

The principle, as I understand it, is that where one party has, by his words or conduct, made to the other a promise or assurance which was intended to affect the legal relations between them and to be acted on accordingly, then, once the other party has taken him at his word and acted on it, the one who gave the promise or assurance cannot afterwards be allowed to revert to the previous legal relations as if no such promise or assurance has been made by him...

Combe v. Combe, [1951] 2 K.B. 215 (Denning L.J.)

[43] La preuve de pratiques passées peut être admise pour établir la préclusion dans le contexte des conventions collectives régissant les relations de travail (Brown and Beatty p.72).

[44] Cette doctrine a été appliquée en droit de travail quant à la rémunération d'employés (voir *Excel Forest Products Ltd. and I.W.A.-Canada, Loc. 2995 (Re)*, 100 L.A.C. (4th) 16, Ontario, J. Sarra, 4 septembre, 2001)

[45] Donc, afin d'établir l'existence d'une pratique antérieure, celui qui l'allègue doit démontrer l'existence de la pratique de façon convaincante, c'est-à-dire que « one or two occurrences will not

normally constitute a sufficient practice to be reliable ». Au contraire, « when arbitrators have relied on a past practice, it typically will have been a uniform practice over a number of years »: Brown and Beatty, article 3:4400.

[46] La seule preuve soumise par les défendeurs à cet égard est le témoignage de M. Gingras. Nous avons vu dans la doctrine précitée que le témoignage d'un seul témoin à ce sujet, était insuffisant.

[47] M. Gingras aurait reçu un courriel en date du 23 décembre 2003 dans lequel la Direction des ressources humaines a confirmé que « l'employé ne peut pas réclamer d'heures supplémentaires ni de temps de déplacement lorsqu'il participe ou qu'il se rend à des cours ou séances de formation. »

[48] Le 26 janvier 2004, M. Gingras a écrit à la gestionnaire des relations de travail et suggérait que le refus de l'employeur démontrait qu'il se contredisait. Comme preuve de cette contradiction, il a inclus un courriel dans lequel il prétendait que l'employeur aurait accepté de payer le temps supplémentaire et le temps de déplacement concernant un cours obligatoire suivi par un autre employé en février 2003.

[49] Devant l'arbitre, M. Gingras aurait expliqué que le temps supplémentaire et le temps de déplacement étaient payés aux employés antérieurement. Il est impossible de vérifier cette allégation, car il n'existe pas un récit du témoignage de M. Gingras devant cette Cour. Cependant, il répète cette déclaration dans son affidavit déposé le 14 septembre 2007.

[50] Même si j'acceptais les prétentions de M. Gingras, il n'offre qu'un seul exemple d'une circonstance dans laquelle l'employeur aurait remboursé un employé pour son temps de déplacement. De plus, ce courriel ne mentionne pas la poste de l'employé en question; il est donc impossible de confirmer si cet employé était lié par la même convention collective que les défendeurs en l'espèce.

[51] Dans l'affidavit, M. Gingras semble suggérer que la pratique était courante de la part de l'employeur. Cependant, il ne cite aucun autre exemple à cet effet.

[52] Je reconnais que l'employeur n'a présenté aucun élément de preuve à cet égard. Cependant, ce n'est pas à l'employeur de répondre aux défendeurs lorsqu'ils sont incapables d'établir l'existence d'une interprétation commune de la convention collective. À cet égard, je reprends les propos prudents rédigés dans l'affaire *City of Trail and International Association of Fire Fighters, Local 941* (1983), 10 L.A.C. (3d) 251 :

[T]he past practices of the parties, no matter how clear and prolonged, can never provide a jurisdictional basis for arbitral amendment of the agreement. Beyond that, evidence of past practice, and other kinds of extrinsic evidence, should not be seized upon as an analytical "escape hatch". Whether or not there is a body of extrinsic evidence, the question is always the same: what was the common intention of the parties when they expressed their bargain in the way in which they did?

[53] Par conséquent, je trouve la décision de l'arbitre quant à l'existence d'une exception à l'article B7.08 incorrecte. Cette conclusion suffit pour les fins de cette demande de révision

judiciaire. Cependant, je ferai les observations suivantes quant à l'autre question soulevée par le Procureur général.

[54] Ce dernier soumet que la conclusion de l'arbitre selon laquelle le temps de déplacement doit aussi être payé entre l'hôtel et le centre de formation est erronée, car elle aurait omis de tenir compte de l'article B7.02 de la convention collective. Cette clause prévoit la rémunération lorsqu'un employé voyage entre son domicile et son lieu de travail. Le Procureur général allègue que le terme « domicile » ne peut aucunement comprendre un hôtel où résident les fonctionnaires. Cette interprétation est compatible avec les interprétations du terme anglais « residence » discutées dans l'affaire *Mayoh et autres c. le Conseil du Trésor (Expansion économique régionale)*, dossiers de la C.R.T.F.P. 166-2-8896-8914, 6 mars 1981 et les définitions françaises de « domicile » et de « résidence ».

[55] De plus, l'article B7.01 traite de la rémunération seulement lorsque l'employé voyage pour exécuter ses fonctions hors de sa région du lieu d'affectation. Par conséquent, le Procureur général soumet que l'article sur le temps de déplacement est sans objet lorsque l'employé a atteint le lieu où il exerce des fonctions locales ou reçoit de la formation car la région du lieu d'affectation n'est plus la destination ni le point de départ.

[56] Le Procureur général note aussi que l'article B7.07 inclut comme du temps de déplacement, le temps obligatoirement passé à chaque halte, d'une durée maximale de trois heures. Cela démontre les circonstances précises dans lesquelles un employé peut être rémunéré pour son temps de

déplacement. Au lieu de prendre en considération ces clauses pertinentes de la convention collective, l'arbitre aurait considéré des éléments non appropriés, notamment la décision *Landry c. la Bibliothèque du Parlement*, [1993] C.R.T.F.P.C. no. 90 dans laquelle la convention collective ne comprenait pas une clause relative au temps de déplacement contrairement à la convention collective dans la présente affaire.

[57] Finalement, quant à l'argument des défendeurs que la rémunération antérieure avait pour effet d'invoquer la doctrine d'estoppel, le Procureur général note l'absence de preuve à cet égard, à l'exception d'un seul exemple, soit la rémunération d'un employé lorsqu'il assistait à un cours en février 2003. Par ailleurs, les défendeurs n'ont pas pu démontrer qu'ils ont subi un préjudice après s'être fiés aux représentations de l'employeur selon lesquelles il rembourserait le temps de déplacement et qu'en plus, bien avant qu'ils n'aient effectué leur déplacement, l'employeur aurait confirmé que les employés ne pourraient pas réclamer le temps de déplacement.

[58] Les défendeurs répondent que l'arbitre n'était nullement lié par la décision *Mayoh* car, dans cette affaire, l'employeur agissait de façon plus généreuse que prévoyait la convention collective et, par conséquent, n'avait aucun droit à une rémunération pour son temps de déplacement. Selon les défendeurs, *Landry* est la décision la plus appropriée car le temps de déplacement était rémunéré lorsque l'employeur imposait le mode de transport, les heures de départ et de retour. Par contre, dans *Mayoh*, la politique de l'employeur comblait une lacune à la convention collective; en l'espèce, l'employeur n'a pas de politique semblable.

[59] Quant aux définitions, les défendeurs remarquent que la décision *Mayoh* interprète l'expression « chez lui » et non « de son domicile ». De plus, comme a noté l'arbitre, l'interprétation pourrait mener à des résultats absurdes, et donc, les expressions « de son domicile » et « résidence » doivent être interprétées de façon large. Selon cette approche, il n'était pas déraisonnable pour l'arbitre de conclure que l'employeur était tenu de verser une rémunération aux employés pour leur déplacement entre l'hôtel et le lieu de formation. Accepter l'interprétation de l'employeur mène à un résultat déraisonnable et qui n'est pas en harmonie avec le but de l'article.

[60] Les défendeurs ajoutent que l'interprétation des termes « zone d'affectation » et « lieu d'affectation » est aussi déraisonnable et qu'ils ne peuvent être considérés comme le lieu où l'employé se présente pour suivre un cours de formation. Selon les définitions de la convention collective, les défendeurs soumettent que la seule conclusion raisonnable est que la zone d'affectation est le lieu où travaille habituellement les employés et non pas le lieu où se déroule les cours de formation.

[61] Finalement, les défendeurs soumettent que le Procureur général ainsi que l'arbitre ont mal encadré la question d'estoppel. Ils allèguent que la question est celle de savoir si, ayant versé une rémunération pour le déplacement par le passé et le syndicat s'étant fié à cette interprétation, l'employeur peut de façon unilatérale changer l'interprétation de cet article. Les défendeurs soumettent que tous les éléments d'estoppel ont été établis. D'abord, l'arbitre a accepté qu'il existe une pratique antérieure qui interprète la convention collective de la façon décrite par les défendeurs. Cela démontre que l'employeur a tenté par sa conduite d'affecter sa relation du point de vue

juridique avec ses employés. Deuxièmement, en se fiant à cette conduite, le syndicat n'a pas tenté de renégocier la clause lors du renouvellement de la convention collective en 2000. Finalement, l'employeur tente d'insister maintenant sur l'interprétation selon laquelle il aurait insisté avant que la formation n'ait lieu.

[62] Pour plus de commodité, je reproduis le paragraphe dispositif :

[42] Quant au déplacement des fonctionnaires entre leur lieu de séjour et le centre de formation, lorsque l'employeur impose le mode de transport, les heures de départ et de retour, je suis également d'avis que ce temps doit être rémunéré. Le temps d'un employé qui se déplace de son domicile à son travail n'est pas la même chose que le temps que met un employé à se déplacer pour se rendre à une activité de formation selon un horaire dicté par l'employeur. Dans le premier cas, l'employé est libre de son temps et peut choisir de se déplacer à sa guise, selon ses propres contraintes. Dans le deuxième, il est contraint par l'employeur quant au moment et à la durée du transport et ne peut choisir de faire autre chose. Il est à la complète disposition de l'employeur pendant cette période.

[63] Il est peut être correct de conclure que lorsqu'un employé est obligé de se déplacer pour une formation selon un horaire dicté par son employeur, il est contraint par ce dernier et à sa disposition. Cependant, bien que cela puisse paraître injuste, cela ne justifie pas une rémunération lorsque la convention collective l'interdit explicitement.

[64] L'analyse de l'arbitre commence et se termine avec une analyse des contraintes créées par la formation imposée par l'employeur, mais elle ne fait pas référence aux clauses pertinentes de la convention collective. Cependant, il me semble que cela devrait être le point de départ pour toute analyse.

[65] La convention collective contient des clauses spécifiques qui s'appliquent lorsqu'un employé est tenu par son employeur de voyager pour exécuter des fonctions hors de sa région de lieu d'affectation. Tel que noté par les parties, les clauses pertinentes visent la rémunération pour le temps de déplacement. En particulier, elles comprennent des limitations spécifiques et ne prévoient la rémunération que pour le temps de déplacement compris entre le « domicile » et le « lieu de travail » de l'employé ou pour le temps compris entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée à la « destination ».

[66] Le Procureur général suggère que le terme « domicile » doit être interprété de façon limitée et doit exclure de sa définition l'hôtel où « réside » un employé. Les défendeurs suggèrent une interprétation plus large par laquelle ce terme comprendrait un domicile temporaire.

[67] Cependant, ces arguments ne répondent pas à la question. L'article B7.08 me semble déterminant du débat. Pour plus de commodité, l'article est reproduit ci-après :

Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des colloques, sauf indications contraires à l'article « Promotion professionnelle ».

[non-souligné dans l'original]

[68] Comme nous l'avons vu précédemment, l'article B7.08 est clair et non équivoque. Cette disposition ne prévoit aucune rémunération pour le temps de déplacement lorsque l'employé voyage pour assister à une cour de formation. De plus, il est clair à la lecture de son libellé même qu'elle ne

se limite pas juste au temps déplacement entre le domicile de l'employé et son lieu de séjour, mais à tout temps de déplacement.

[69] L'absence d'une telle clause dans la convention collective sur laquelle le grief se fondait dans l'affaire *Landry* rend cette décision guère utile dans les présentes circonstances. En effet, comme le fait remarquer le Procureur général, cette convention collective ne contenait même pas une clause relative au temps de déplacement. Dans l'affaire *Landry*, l'arbitre a conclu qu'en vertu d'une disposition octroyant la rémunération pour le temps supplémentaire, les employés avaient le droit à une rémunération pour le temps de déplacement encouru à l'extérieur des heures normales de travail. L'article B7.08 interdit une rémunération semblable dans les présentes circonstances.

[70] Quant à l'argument d'estoppel, les défendeurs doivent démontrer, entre autres, qu'il y a eu une promesse ou une conduite qui les aurait tentés d'affecter leur relation avec l'employeur. Je ne suis pas satisfait que ce premier volet de la doctrine d'estoppel a été démontré.

[71] Les défendeurs suggèrent que la preuve d'une pratique antérieure « bien établie » selon l'affidavit de M. Gingras, illustre l'existence d'une conduite sur laquelle ils se sont fiés.

[72] La conduite ou la promesse sur laquelle celui qui invoque la doctrine d'estoppel repose doit être « sans équivoque ». Par exemple, l'arbitre R.B. Blasina a dit ce qui suit dans *Abitibi*

Consolidated Inc. and I.W.A. Canada, Local 1-424 (2000), 91 L.A.C. (4th) 21 :

In other words, an estoppel will arise when a person or party,
unequivocally by his words or conduct, makes a representation or

affirmation in circumstances which make it unfair or unjust to later resile from that representation or affirmation. The unfairness or injustice must be more than slight. It does not matter whether the representation or affirmation was made knowingly or unknowingly, or actively or passively. The representation is taken to have that meaning which reasonably was taken by the party who raises the estoppel.

[non-souligné dans l'original]

[73] De plus, l'existence de la conduite ou de la promesse sur laquelle une partie s'est fiée est une question de faits : *Abitibi Consolidated*.

[74] Comme je l'ai déjà noté, la preuve est loin d'établir l'existence d'une pratique antérieure, encore moins, une pratique antérieure « bien établie ». En effet, une simple déclaration à cet effet dans l'affidavit de M. Gingras attestant de ce fait et un seul exemple est loin d'être convaincant et suffisant.

[75] Par conséquent, l'absence d'une preuve d'une promesse ou d'une conduite exclut l'application de la doctrine d'estoppel dans les présentes circonstances.

VIII. Conclusion

[76] La décision de l'arbitre constitue une interprétation incorrecte de la convention collective.

De plus, je ne suis pas satisfait que la décision repose sur une pratique antérieure bien établie et, de toute façon, la preuve serait insuffisante pour supporter une telle analyse. Pour la même raison, je ne peux accepter les arguments des défendeurs quant à l'application de la doctrine d'estoppel.

JUGEMENT

LA COUR ORDONNE ET ADJUGE que cette demande de contrôle judiciaire est accueillie et la décision du tribunal est annulée avec dépens. L'affaire est renvoyée devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique, avec la directive que les griefs soient rejetés en conformité avec les motifs de la présente décision.

« Orville Frenette »

Juge suppléant

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-1244-07
INTITULÉ : Procureur général du Canada
c.
Yves Lamothe et al.

LIEU DE L'AUDIENCE : Ottawa, Ontario

DATE DE L'AUDIENCE : 26 mars 2008

**MOTIFS DU JUGEMENT
ET JUGEMENT PAR :** Juge suppléant Frenette

DATE DES MOTIFS : 2 avril 2008

COMPARUTIONS :

Me Karl Chemsî POUR LE DEMANDEUR

Me Sean McGee POUR LES DÉFENDEURS

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

John H. Sims POUR LE DEMANDEUR
Sous-procureur général du Canada

Sean McGee / Julie Skimmer POUR LES DÉFENDEURS
Nelligan O'Brien Payne s.r.l.
190-66, rue Slater
Ottawa, ON K1P 5H1