

**Date : 20081024**

**Dossiers : T-1831-07  
T-1842-07**

**Référence : 2008 CF 1194**

**Ottawa (Ontario), le 24 octobre 2008**

**En présence de madame la juge Snider**

**ENTRE :**

**FRANK NITSCHMANN, ERIC ARMSTRONG,  
AU HAI NGUYEN, QUIRINO DEL CASTILLO,  
DOUG CHAPPELL, PIERRE GOULET,  
TERRANCE MCKINNON, GERARD PINEAULT,  
MUZAFFOR AHMED, GERRY SANDER,  
DAVID OLIVE, LA SUCCESSION DE  
FEU DAVID SWAIN**

**demandeurs**

**et**

**SA MAJESTÉ LA REINE DU CHEF DU CANADA  
Représentée par le CONSEIL DU TRÉSOR**

**défenderesse**

**ET ENTRE :**

**LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA**

**demandeur**

**et**

**FRANK NITSCHMANN, DOUG CHAPPELL,  
DAVID OLIVE, TERRANCE MCKINNON,  
MUZAFFOR AHMED, GERRY SANDER,  
DAVID SWAIN, ERIC ARMSTRONG,  
QUIRINO CASTILLO, PIERRE GOULET,  
AU HAI NGUYEN ET GERALD PINEAULT**

**défendeurs**

## **MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT**

### **I. Résumé des faits**

[1] Les présents motifs et le jugement visent deux demandes de contrôle judiciaire (dossiers de la Cour n<sup>os</sup> T-1831-07 et T-1842-07) relatives à un groupe d'opérateurs d'installation de chauffage (les employés) qui travaillaient dans un service de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (l'employeur). Jusqu'en 2002, les employés effectuaient des postes de travail suivant un horaire de 12 heures sur 12 semaines par rotation (10 des employés), ou un horaire constant de 8 heures en journée (un des employés). Ces horaires avaient été établis d'un commun accord entre les employés et l'employeur.

[2] Le 28 octobre 2002, l'employeur a mis en place, unilatéralement, un nouvel horaire qui nécessitait que tous les employés travaillent sur des postes mixtes de 8 heures et de 12 heures sur 5 semaines. Ce changement d'horaire a conduit les employés à déposer une plainte et il en est résulté trois décisions d'un arbitre de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la CRTFP) (l'arbitre).

[3] Dans sa première décision, du 4 juillet 2005, l'arbitre a conclu que, lorsque l'employeur a imposé unilatéralement le nouvel horaire, il a commis un manquement à la convention collective qui existait entre l'unité de négociation des employés et l'employeur. L'employeur n'a pas demandé le contrôle judiciaire de cette décision et il admet maintenant qu'il y avait bien manquement à la convention collective.

[4] Dans sa deuxième décision, du 28 février 2007, l'arbitre a examiné la question des dommages-intérêts. En raison de l'incapacité des parties d'en arriver à une entente sur les dommages-intérêts qu'il y avait lieu d'accorder par suite du manquement à la convention collective, elles ont demandé à l'arbitre de leur fournir une méthodologie claire pour le calcul des dommages-intérêts; l'arbitre a obtempéré dans sa troisième décision, du 20 septembre 2007.

[5] Dans sa troisième décision, l'arbitre s'est prononcé sur de nombreuses questions en suspens; trois de ces questions sont visées par les présents contrôles judiciaires.

1. L'arbitre a accordé une prime d'heures supplémentaires pour toutes les heures effectuées en dehors de celles que l'employeur avait le pouvoir d'établir (c'est-à-dire pour les heures qui ne seraient pas entrées dans le cadre de l'ancien horaire).  
L'employeur demande l'annulation cette partie du dédommagement.
2. L'arbitre a refusé d'accorder quelque somme que ce soit pour : a) les primes pour congés fériés, b) les frais de transport liés aux heures de travail effectuées en dehors des heures autorisées. Les employés demandent l'annulation de ces deux conclusions.

## **II. Les questions en litige**

[6] Les questions soulevées par les présentes demandes de contrôle judiciaire sont les suivantes :

1. l'arbitre a-t-il commis une erreur lorsqu'il a conclu que les employés devaient obtenir un dédommagement sous la forme de dommages-intérêts pour les heures effectuées en dehors de celles établies dans l'ancien horaire? Deux sous-questions :
  - a) L'arbitre a-t-il rendu une décision qui avait pour effet d'exiger la modification de la convention collective, contrevenant ainsi au paragraphe 96(2) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. 1985, ch. P-35 (LRTFP) (abrogée le 31 mars 2005, mais qui s'applique toujours au présent conflit)?
  - b) Le dédommagement accordé était-il en réalité des dommages-intérêts punitifs, et ainsi, excédait-il le mandat de l'arbitre?
  
2. Si on suppose que l'arbitre n'a pas commis d'erreur lorsqu'il a accordé les « heures supplémentaires » aux employés, a-t-il commis une erreur lorsqu'il a refusé d'ordonner aussi un paiement pour : a) les déplacements b) les jours fériés?

### III. Analyse

#### A. *La norme de contrôle*

[7] La première étape de l'analyse vise à déterminer la norme de contrôle applicable à la décision de l'arbitre.

[8] Les questions en litige devant la Cour sont toutes liées à l'interprétation et à l'application de la convention collective, et à l'analyse faite par l'arbitre des documents dont il disposait. La jurisprudence montre qu'il convient de faire preuve de retenue à l'égard des décisions des arbitres sur ce genre de questions (*Alliance de la fonction publique du Canada c. Canada (Agence canadienne d'inspection des aliments)*, 2005 CAF 366, 343 N.R. 334, au paragraphe 18, *Currie c. Canada (Agence des douanes et du revenu du Canada)*, 2005 CF 733, 36 Admin L.R. (4th) 138, aux paragraphes 11 à 15 (cette décision a été annulée par la Cour d'appel fédérale dans *Currie c. Canada (Agence des douanes et du revenu du Canada)*, 2006 CAF 194, [2007] 1 R.C.F. 471, bien que la Cour d'appel fédérale ait accepté au paragraphe 20 l'analyse relative à la norme de contrôle menée par la Cour en première instance).

[9] Même si les employés ont émis l'idée que la présente affaire avait trait à une question de mandat, qui nécessiterait un contrôle selon la décision correcte, je ne pense pas que la question en litige soit véritablement relative à la compétence. La Cour suprême, dans *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, a défini de telles questions au paragraphe 59, comme étant celles qui se posent « lorsque le tribunal administratif doit déterminer expressément si les pouvoirs dont le

législateur l'a investi l'autorisent à trancher une question ». Dans la présente affaire, l'arbitre, après avoir interprété et appliqué les règles pertinentes, a accordé un dédommagement en raison du manquement à une convention collective. La question de compétence ne s'est pas véritablement posée. La norme de contrôle est donc la raisonnable.

[10] Ainsi, la Cour doit décider de « l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit » (*Dunsmuir*, précité, au paragraphe 47).

B. *L'arbitre a-t-il commis une erreur lorsqu'il a conclu que les employés devaient obtenir un dédommagement sous la forme de dommages-intérêts pour les heures effectuées en dehors de celles établies dans l'ancien horaire?*

[11] Dans ses observations à l'arbitre, l'employeur a soutenu que l'arbitre devait faire le calcul des dommages-intérêts en comparant les heures totales effectuées dans l'ancien horaire ou l'horaire autorisé, et dans l'horaire non autorisé. Selon cette méthode de calcul, les employés n'auraient guère subi de pertes. L'arbitre a rejeté cet argument. Les parties essentielles des motifs pour lesquels il en a décidé ainsi sont les suivantes :

[9] Dans la décision que j'ai rendue le 28 février 2007, j'en suis arrivé à la conclusion que les dommages-intérêts devaient être accordés compte tenu des différences au niveau des heures supplémentaires et autres primes applicables entre l'horaire de travail par poste imposé indûment et l'horaire de travail selon lequel les fonctionnaires s'estimaient lésés travaillaient avant la contravention à la convention collective. Les dommages-intérêts devaient être calculés pour la période du 28 octobre 2002 au 4 juillet 2005 (paragr. 47 de cette décision).

[10] Dans cette même décision, j'en suis arrivé à la conclusion suivante sur la méthodologie à adopter aux fins de calculer les dommages-intérêts :

*[42] [...] Pour calculer les dommages-intérêts, les parties devront superposer l'horaire de travail de 12 heures sur 12 semaines que les fonctionnaires s'estimant lésés auraient travaillé à l'horaire de travail de 12 heures sur cinq semaines que les fonctionnaires s'estimant lésés ont travaillé. [...]*

[11] Le calcul des dommages-intérêts est nécessairement de nature conjecturale, puisqu'il est impossible d'en arriver à des conclusions définitives sur ce qui aurait pu se produire si la convention collective avait été respectée. J'ai abordé la nature conjecturale de la détermination des dommages-intérêts dans la décision que j'ai rendue le 28 février 2007. J'ai indiqué clairement dans cette décision qu'il serait nécessaire de comparer les deux horaires de travail en les superposant l'un sur l'autre. C'est la méthode que l'agent négociateur a utilisée dans ses calculs (dans ses observations). L'employeur fait valoir que les fonctionnaires s'estimant lésés ne devraient être indemnisés que si la différence au niveau du total des heures travaillées n'est pas conforme à cette méthodologie. Si les conséquences d'une modification irrégulière des heures de travail variables se limitaient à cela, la contravention à la convention collective par l'employeur entraînerait peu de coûts pour ce dernier. En raison de l'horaire de travail indûment imposé, les fonctionnaires s'estimant lésés ont dû travailler des jours au cours desquels ils n'auraient pas travaillé selon l'ancien horaire de travail. Ils ont ainsi subi une perte pour laquelle ils doivent être dédommagés.

[12] Le terme « heures supplémentaires » est défini dans la convention collective applicable comme étant « le travail autorisé qu'il ou elle [l'employé(e)] exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire ».

[13] L'essentiel de l'argumentation de l'employeur est que la définition d'heures supplémentaires dans la convention collective permet le paiement des heures supplémentaires seulement lorsque les heures travaillées s'ajoutent aux heures normales. Dans la présente affaire, le nombre total d'heures travaillées par les employés en application de l'horaire imposé n'était pas différent du nombre total d'heures travaillées en application de l'ancien horaire. L'argument de

l'employeur porte sur le fait que la convention collective prévoit le paiement des heures supplémentaires seulement pour le travail effectué en plus des heures de travail normales prévues à l'horaire de l'employé(e); les heures supplémentaires ne sont pas payables pour le travail effectué en dehors des heures de travail prévues à l'horaire de l'employé(e). Ainsi, l'employeur soutient-il, l'arbitre a accordé un dédommagement qui aurait pour effet d'exiger la modification de la convention collective, contrevenant ainsi au paragraphe 96(2) de la LRTFP. Ce faisant, l'employeur a soutenu que l'arbitre avait outrepassé sa compétence; voir *Canada (Procureur général.) c. Hester*, [1997] 2 C.F. 706 (1<sup>re</sup> inst.), *Canada (Procureur général.) c. Lussier*, [1993] A.C.F. n° 64 (C.A.F.) (QL).

[14] Premièrement, je remarque que la question complexe de savoir si le travail effectué en dehors des heures normales de travail prévues pouvait satisfaire à la définition des heures supplémentaires énoncée dans la convention collective n'avait pas été présentée à l'arbitre. Si un tel argument avait été avancé, je suis certaine que l'arbitre y aurait répondu directement. Sur cette seule base, l'argument peut être rejeté. Toutefois cet argument peut aussi être rejeté au motif qu'il n'est pas fondé.

[15] Il est évident, à la lecture des motifs rendus par l'arbitre, qu'il a interprété le terme « heures supplémentaires » comme s'il incluait les heures effectuées en dehors des heures normales de travail. La question qui m'est posée est de savoir si cette interprétation de « en plus des » entre dans la catégorie des « issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit » (*Dunsmuir*, précité, au paragraphe 47). Étant donné que les arbitres possèdent en matière de relations de travail une grande expertise relativement à l'interprétation des conventions collectives,



je conclus que l'interprétation de l'arbitre sur ce point était raisonnable. Comme les employés l'ont souligné, des arbitres ont décidé dans des affaires antérieures que les mots « en plus des » pouvaient s'appliquer aux heures effectuées en dehors des heures de travail normales d'un employé (voir *Int'l Mine Workers, Local 902 c. Loblaw Groceries Co. Ltd.* (1963), 14 L.A.C. 53 (Little), *Re Printing Specialties & Paper Products Union, Local 466 c. Interchem Canada Ltd.* (1969) 21 L.A.C. 46 (Weatherill)). Il était loisible à l'arbitre de choisir cette interprétation plutôt que la méthodologie de l'employeur, qui tenait seulement compte des différences dans le nombre total d'heures travaillées.

[16] L'employeur soutient aussi que l'arbitre a commis une erreur lorsqu'il a ordonné un dédommagement de nature punitive, sans aucune preuve justifiant un tel dédommagement (décisions *Hester* et *Lussier*, précitées). L'employeur se réfère aux motifs de l'arbitre dans lesquels il rejette le calcul des dommages-intérêts du demandeur au motif que « [s]i les conséquences d'une modification irrégulière des heures de travail variables se limitaient à cela, la contravention à la convention collective par l'employeur entraînerait peu de coûts pour ce dernier ».

[17] Je ne suis pas d'accord avec l'employeur quant à sa façon de qualifier ce dédommagement. Les mots pris isolément par l'employeur doivent être remis dans leur contexte. Dans la décision contestée, l'arbitre a déclaré, sans ambiguïté, que les employés avaient subi une perte parce qu'ils avaient travaillé des jours où ils n'auraient pas dû travailler, en raison de l'horaire qui leur avait été indûment imposé. L'arbitre avait le pouvoir discrétionnaire de tirer une telle conclusion. Le dédommagement qui en a découlé pour les employés faisait aussi partie du pouvoir discrétionnaire très large de l'arbitre, et il appartenait aux issues possibles acceptables.

[18] Je mentionnerais aussi que nous traitons ici d'un manquement à un contrat; les dommages-intérêts en réparation de ce manquement visent à mettre le demandeur dans la position où il aurait été si le manquement n'avait pas eu lieu. Comme l'arbitre l'a déclaré dans sa décision, le calcul des dommages-intérêts est nécessairement de nature conjecturale. En outre, les dommages-intérêts pour manquement à un contrat doivent être distingués des dommages-intérêts pour responsabilité civile délictuelle, qui tendent à accorder une réparation au demandeur pour une perte réelle subie. On peut soutenir qu'il serait déraisonnable, dans une affaire comme celle-ci, de confiner l'arbitre à n'accorder de dommages-intérêts que si la preuve d'une perte réelle subie par les employés a été faite.

C. *L'arbitre a-t-il commis une erreur lorsqu'il a refusé d'accorder un dédommagement pour les frais de transport?*

[19] Dans leurs observations à l'arbitre, les employés ont fait valoir qu'ils avaient droit à une indemnité de déplacement pour les jours où ils ont travaillé suivant le nouvel horaire et qui auraient été des jours de repos suivant l'ancien horaire de travail. L'arbitre a refusé de leur accorder un tel dédommagement, il a déclaré que :

Cette disposition [la clause 29.10 de la convention collective] est conçue pour rembourser aux employés les frais de transport engagés un jour de repos. Dans ce cas-ci, les fonctionnaires s'estimant lésés recevaient des jours de repos — mais pas nécessairement le jour de repos qu'ils auraient reçu sous le régime de l'ancien horaire de travail. Rien dans la preuve ne permet de conclure que des frais de transport supplémentaires ont été engagés par suite de l'horaire inapproprié. En conséquence, j'en arrive à la conclusion que les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont pas le droit de réclamer le remboursement de leurs frais de transport.

[20] La clause 29.10 de la convention collective dispose que :

L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail pour travailler des heures supplémentaires durant un jour de repos ou pour travailler des heures supplémentaires qui ne sont pas accolées aux heures de travail normales de l'employé-e et qui s'y présente, et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante [...]

[21] Les employés soutiennent que la décision de l'arbitre sur le dédommagement pour les frais de transport est déraisonnable. L'arbitre a admis que toutes les heures travaillées en raison de l'horaire indûment imposé de cinq semaines constituaient des heures supplémentaires au sens de la convention collective. L'arbitre a aussi admis que les demandeurs avaient l'obligation de se déplacer les jours de repos pour effectuer les postes de travail qui leur avaient été indûment imposés. Les employés soutiennent qu'il s'ensuit qu'ils devraient être dédommagés pour les frais de transport qu'ils ont assumés pendant qu'ils effectuaient ces heures supplémentaires.

[22] Je reconnais que la position des employés relativement au transport suit une certaine logique. Toutefois, cela ne signifie pas nécessairement que la position de l'arbitre sur cette question était déraisonnable. Il faut se rappeler que l'arbitre utilisait la notion d'heures supplémentaires comme méthode pour le calcul des dommages-intérêts. Comme l'arbitre l'a noté, « [l]e calcul des dommages-intérêts est nécessairement de nature conjecturale, puisqu'il est impossible d'en arriver à des conclusions définitives sur ce qui aurait pu se produire si la convention collective avait été respectée ». Pour parvenir à une évaluation équitable des dommages-intérêts, l'arbitre a agi raisonnablement lorsqu'il s'est référé à la convention collective sans nécessairement en épouser chacune des clauses.

[23] En outre, selon la clause 29.10, les frais de transport pour les heures supplémentaires étaient remboursables à l'employé(e) à condition que : a) les heures supplémentaires ne soient pas accolées aux heures de travail normales de l'employé(e), b) l'employé soit obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux. Selon Le Trésor de la langue française informatisé, lorsque l'objet du verbe désigne des choses, « accoler » signifie « [m]ettre l'un à côté de l'autre, par juxtaposition, contiguïté ». Les employés n'ont pas établi qu'ils avaient l'obligation de travailler des heures supplémentaires qui n'étaient pas mises « l'un[e] à côté de l'autre » de celles de leur horaire normal de travail. Il n'y avait pas non plus de preuve qu'ils avaient l'obligation d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux.

[24] Dans le contexte de l'attribution de dommages-intérêts, et en l'absence de preuve que des dépenses ont été engagées au-delà de celles qui l'auraient été suivant l'ancien horaire, il n'était pas déraisonnable que l'arbitre refuse d'accorder un dédommagement pour les frais de transport.

D. *L'arbitre a-t-il commis une erreur lorsqu'il a refusé d'accorder des primes de jour férié?*

[25] Selon la convention collective, un jour férié qui tombe le même jour que le jour de repos d'un employé est repoussé au jour de travail suivant. Il en résulte que l'employé travaillera le jour censé être férié et qu'il recevra une prime de poste. Dans leurs observations à l'arbitre, les employés ont aussi soutenu qu'une prime de jour férié leur était due comme faisant partie des dommages-intérêts. L'arbitre a rejeté cette observation et il a déclaré ce qui suit :

Les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont pas fait la preuve que des primes de jour férié leur sont dues. Toute différence au niveau des

primes de jour férié entre les deux horaires résulterait du fait que les fonctionnaires s'estimant lésés ne travaillaient pas un jour férié. En conséquence, je ne vois aucune raison de les dédommager au taux majoré pour ces heures.

[26] Une fois de plus, je ne trouve aucune erreur susceptible de contrôle dans ces motifs ou dans cette conclusion. Dans la présente affaire, bien que les employés puissent s'être vu refuser la possibilité de prime de postes, il n'était pas déraisonnable que l'arbitre ait exclu la possibilité de prime de jour férié dans ses efforts d'établir une évaluation équitable.

#### IV. Conclusion

[27] En résumé, je conclus que l'intervention de la Cour n'est justifiée dans aucun des présents contrôles judiciaires. Tous les deux seront rejetés.

[28] Je me penche maintenant sur la question des dépens. L'employeur a obtenu gain de cause dans le dossier de la Cour n° T-1831-07, et les employés ont obtenu gain de cause dans le dossier de la Cour n° T-1842-07. De prime abord, la demande de l'employeur (dossier de la Cour n° T-1842-07) semble beaucoup plus complexe et plus substantielle que celle des employés, ce qui justifierait donc une adjudication de dépens plus élevés aux employés. Toutefois, je constate que la décision sous-jacente de l'arbitre et le contexte de chacune des demandes sont les mêmes. Ainsi, si seul le dossier de la Cour n° T-1831-07 avait été instruit, essentiellement la même quantité de travail préparatoire aurait été requise. Par conséquent, j'utiliserai mon pouvoir discrétionnaire et je refuserai d'adjuger les dépens à l'une ou l'autre des parties.

**JUGEMENT**

**LA COUR STATUE que :**

1. La demande de contrôle judiciaire portant le numéro de dossier de la Cour T-1831-07 est rejetée.
2. La demande de contrôle judiciaire portant le numéro de dossier de la Cour T-1842-07 est rejetée.
3. Aucune des parties ne se voit adjuger de dépens dans le cadre de sa demande.

« Judith A. Snider »  
\_\_\_\_\_  
Juge.

**COUR FÉDÉRALE**

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER**

**DOSSIER :** T-1831-07

**INTITULÉ :** FRANK NITSCHMANN ET AL.  
c. SA MAJESTÉ LA REINE

**LIEU DE L'AUDIENCE :** Ottawa

**DATE DE L'AUDIENCE :** Le 22 septembre 2008

**MOTIFS DU JUGEMENT  
ET JUGEMENT :** La juge Snider

**DATE DES MOTIFS :** Le 24 octobre 2008

**COMPARUTIONS :**

Andrew Raven  
Sandy Donaldson

POUR LES DEMANDEURS

Richard E. Fader

POUR LA DÉFENDERESSE

**AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :**

Raven, Cameron, Ballantyne &  
Yazbeck LLP/s.r.l.  
Ottawa (Ontario)

POUR LES DEMANDEURS

John H. Sims, c.r.  
Sous-procureur général du Canada

POUR LA DÉFENDERESSE