

T-2094-01
2003 FCT 593

T-2094-01
2003 CFPI 593

Attorney General of Canada (Applicant)

Procureur général du Canada (demandeur)

v.

c.

John King and Karen E. Holzer (Respondents)

John King et Karen E. Holzer (défendeurs)

INDEXED AS: CANADA (ATTORNEY GENERAL) v. KING (T.D.)

RÉPERTORIÉ: CANADA (PROCUREUR GÉNÉRAL) C. KING (1^{RE} INST.)

Trial Division, Gibson J.—Ottawa, April 29; Vancouver, May 14, 2003.

Section de première instance, juge Gibson—Ottawa, 29 avril; Vancouver, 14 mai 2003.

Public Service — Labour Relations — Adjudicator under PSSRA, s. 92 allowing grievances, ordering restoration of time docked from pay due to employer's interpretation of leave for family-related responsibilities provision in collective agreement — Grievors working shifts of 8.57, 10 hours in year — Although grievors took off 5 days, pay docked for taking off more than 37.5 hours in year for family-related responsibilities — Decisions of PSSRA adjudicators reviewed on patently unreasonable standard — Reversed only if not in accordance with reason, "simply ridiculous" — Collective agreement not saying family-related responsibilities leave "earned daily leave" within clause 33.01 — That clause inapplicable to leave for family-related responsibilities which is compassionate leave excepted from general principles of clause 33.01 — Entitlement, not earned daily, leave — Distinguished from bereavement leave — Open to Adjudicator to find collective agreement contravened.

Fonction publique — Relations du travail — L'arbitre a accueilli les griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'art. 92 de la LRTFP, ordonnant la restitution des heures de travail déduites de la rémunération en raison de l'interprétation faite par l'employeur de la disposition de la convention collective portant sur le congé pour obligations familiales — La durée des postes de travail des fonctionnaires s'estimant lésés était de 8,57 heures pour l'un et de 10 heures pour l'autre, pendant l'année — Bien que les défendeurs n'aient pris que 5 jours, il y a eu déduction de leur rémunération parce qu'ils auraient pris pendant l'année plus de 37,5 heures de congé pour obligations familiales — La norme du caractère manifestement déraisonnable s'applique aux décisions rendues par les arbitres dans le cadre de la LRTFP — Ces décisions ne sont renversées que si elles ne sont pas conformes à la raison, «tout simplement ridicule[s]» — Aucune disposition de la convention collective ne prévoit que le congé pour obligations familiales est un «crédit journalier de congé» au sens du paragraphe 33.01 — Ce paragraphe ne s'applique pas à un congé pour obligations familiales qui constitue un congé pour raisons familiales exclu de l'application des principes généraux du paragraphe 33.01 — Droit à un congé plutôt que crédit journalier de congé — Distinction d'avec le congé pour deuil — Il est loisible à l'arbitre de conclure à une violation de la convention collective.

This was an application for judicial review of a decision of an adjudicator under *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA), section 92 allowing grievances and ordering that any time docked from grievors' pay due to employers' interpretation of a clause in the collective agreement be credited to them.

Il s'agissait d'une demande de contrôle judiciaire visant une décision rendue par un arbitre dans le cadre de l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP), accueillant les griefs et ordonnant que toute heure de travail déduite de la rémunération des fonctionnaires s'estimant lésés par suite de l'interprétation faite par l'employeur d'une clause de la convention collective leur soit rendue.

The respondents worked for Canada Customs and Revenue Agency (CCRA) under a collective agreement between CCRA and the Public Service Alliance of Canada. Their hours of work were governed by what are called Variable Shift

Les défendeurs travaillaient pour l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) et étaient régis par une convention collective conclue entre l'ADRC et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). Leurs heures de

Schedule Arrangements or VSSAs as authorized by the collective agreement. Each worked an average of 37.5 hours over a 56-day period but, respondent King worked 8.57-hour days while Holzer put in 10-hour days. Each was entitled to five days leave with pay per year for "Family-Related Responsibilities". The Attorney General's position was that a "day" for purposes of this leave provision was the normal 7.5-hour workday and not the hours actually worked by these employees. If they took off more than 37.5 hours in one year, their pay was "docked". The Adjudicator was of opinion that the employer's view was unfair to employees who work long shifts.

Held, the application should be dismissed.

The Supreme Court of Canada has held that the decision of an adjudicator under the PSSRA as to the interpretation of a collective agreement was to be reviewed on the patently unreasonable standard. The patently unreasonable test sets a high standard of review: the impugned decision was clearly not arrived at in accordance with reason or good sense. In a recent decision of this Court, Heneghan J. used the term "simply ridiculous". Even so, the Attorney General insisted that an adjudicator's interpretation of a collective agreement is not "bullet proof" and should be set aside if a remedy is granted which is not rationally connected to the breach alleged and runs counter to the collective agreement.

The Attorney General pointed to Article 33 of the collective agreement which provides that an employee's earned daily leave credits shall be converted into hours but, upon ceasing to be bound thereby, the leave credits shall be reconverted into days, with one day being equal to seven and one-half hours. It was argued that this was applicable to leave for family-related responsibilities and that those, like respondents, who work longer hours under a VSSA should be entitled to a credit of only seven and one-half hours in respect of a calendar day taken as leave for family-related responsibilities.

While acknowledging that arguments could be made for both interpretations, the Adjudicator concluded that the position taken by the grievors was more appropriate in the circumstances. It could not be said that this decision was "evidently not in accordance with reason". Nothing in the collective agreement says that leave with pay for family-related responsibilities is "earned daily leave" within clause

travail étaient régies par ce qu'il est convenu d'appeler des aménagements d'horaires de postes variables (AHPV) autorisés par la convention collective. Chaque défendeur travaillait en moyenne 37,5 heures par semaine sur une période de 56 jours, mais le défendeur King travaillait 8,57 heures par jour alors que les journées de travail de la défenderesse Holzer étaient de 10 heures. Chacun avait droit à cinq jours par année de congé payé pour «obligations familiales». La position du procureur général était qu'un «jour» au sens de cette disposition était une journée de travail normale de 7,5 heures et non le nombre d'heures pendant lesquelles ces employés travaillaient réellement. S'ils prenaient plus de 37,5 heures par année, un montant était déduit de leur rémunération. L'arbitre était d'avis que l'interprétation de l'employeur était injuste à l'égard des employés qui effectuent de longs postes.

Jugement: la demande doit être rejetée.

La Cour suprême du Canada a jugé que la norme de contrôle applicable à la décision d'un arbitre rendue dans le cadre de la LRTFP et portant sur l'interprétation d'une convention collective était celle du caractère manifestement déraisonnable. Le critère du caractère manifestement déraisonnable établit une norme de contrôle sévère: la décision contestée n'était manifestement pas conforme à la raison, elle était contraire au bon sens. Dans une décision récente de la Cour, la juge Heneghan a utilisé les mots «tout simplement ridicule». Le procureur général a tout de même fait valoir que l'interprétation d'une convention collective faite par un arbitre n'est pas «à l'épreuve» du contrôle judiciaire et qu'elle devrait être annulée lorsque la réparation accordée n'a pas de lien rationnel avec la violation alléguée et va à l'encontre de la convention collective.

Le procureur général a attiré l'attention sur l'article 33 de la convention collective qui prévoit que les crédits journaliers d'un employé doivent être convertis en heures, mais reconvertis en jours lorsque l'employé cesse d'être assujéti à la convention collective, un jour équivalant à sept heures et demie. L'on a fait valoir que cette disposition s'appliquait au congé pour obligations familiales et que les personnes, comme les défendeurs, qui effectuent des heures de travail plus longues aux termes d'un AHPV ne devraient avoir droit qu'à un crédit d'heures de sept heures et demie pour une journée civile prise comme congé pour obligations familiales.

Tout en reconnaissant que des arguments pouvaient militer en faveur de l'une et l'autre interprétations, l'arbitre a conclu que la thèse des fonctionnaires s'estimant lésés était plus appropriée dans les circonstances. On ne pouvait pas dire que la décision était «de toute évidence non conforme à la raison». Il n'y a aucune disposition dans la convention collective indiquant que le congé payé pour obligations familiales est un

33.01. That clause does not apply to leave with pay for family-related responsibilities even though both clauses 33.01 and 43.01 are within Part IV, Leave Provisions, of the collective agreement. Leave for family-related responsibilities, like bereavement leave, is a type of compassionate leave excepted from the general principles of clause 33.01. Again, it is a form of entitlement leave, not earned daily leave. It is however, distinguishable from bereavement leave, which is for five consecutive calendar days including the day of the funeral and often including non-workdays. It was open to the Adjudicator to interpret “day” without reference to clause 33.01 and to conclude that, in the family-related responsibilities leave provision, “day” means a period of 24 consecutive hours, regardless of the number of hours the employee worked that “day”. It was further open to the Adjudicator to conclude that the collective agreement was contravened when the employer “docked” respondents’ pay for exceeding 37.5 hours taken off in respect of family-related responsibilities.

«crédit journalier de congé» au sens du paragraphe 33.01 de la convention collective. Cette disposition ne s’applique pas à un congé payé pour obligations familiales, malgré le fait que les paragraphes 33.01 et 43.01 figurent tous deux à la partie IV de la convention collective portant sur les congés. Comme le congé pour deuil, le congé pour obligations familiales est une forme de congé pour raisons familiales qui est exclu de l’application des principes généraux du paragraphe 33.01. Il s’agit de plus d’une forme de droit à un congé plutôt que d’un crédit journalier de congé. Le congé pour obligations familiales se distingue cependant du congé pour deuil qui est accordé pour une période de cinq jours civils consécutifs, y compris le jour des funérailles et souvent des jours qui ne sont pas des jours de travail. Il était loisible à l’arbitre d’interpréter le mot «journée» sans se reporter au paragraphe 33.01 et de conclure que le mot «journée» figurant dans la disposition concernant le congé pour obligations familiales s’entend d’une période de 24 heures consécutives, indépendamment du nombre d’heures de travail de l’employé au cours de cette «journée». Il était en outre loisible à l’arbitre de conclure qu’il était contraire à la convention collective que l’employeur déduise de la rémunération des défendeurs un montant correspondant aux heures prises comme congé pour obligations familiales en sus de 37,5 heures.

STATUTES AND REGULATIONS JUDICIALLY CONSIDERED

Public Service Staff Relations Act, R.S.C., 1985, c. P-35, s. 92 (as am. by S.C. 1992, c. 54, s. 68).

CASES JUDICIALLY CONSIDERED

FOLLOWED:

Barry v. Canada (Treasury Board) (1997), 221 N.R. 237 (F.C.A.).

APPLIED:

Essex County Roman Catholic School Board v. Ontario English Catholic Teachers’ Assn. (2001), 56 O.R. (3d) 85; 205 D.L.R. (4th) 700; 38 Admin. L.R. (3d) 166; 150 O.A.C. 2 (C.A.); *Canada (Attorney General) v. King* (2000), 198 F.T.R. 141 (F.C.T.D.); affd (2002), 293 N.R. 330 (F.C.A.).

CONSIDERED:

Canada Safeway Ltd. v. RWDSU, Local 454, [1998] 1 S.C.R. 1079; (1998), 160 D.L.R. (4th) 1; [1999] 6 W.W.R. 453; 10 Admin. L.R. (3d) 1; 168 Sask. R. 104; 226 N.R. 319.

LOIS ET RÈGLEMENTS

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.R.C. (1985), ch. P-35, art. 92 (mod. par L.C. 1992, ch. 54, art. 68).

JURISPRUDENCE

DÉCISION SUIVIE:

Barry c. Canada (Conseil du Trésor) (1997), 221 N.R. 237 (C.A.F.).

DÉCISIONS APPLIQUÉES:

Essex County Roman Catholic School Board c. Ontario English Catholic Teachers’ Assn. (2001), 56 O.R. (3d) 85; 205 D.L.R. (4th) 700; 38 Admin. L.R. (3d) 166; 150 O.A.C. 2 (C.A.); *Canada (Procureur général) c. King* (2000), 198 F.T.R. 141 (C.F. 1^{re} inst.); conf. par (2002), 293 N.R. 330 (C.A.F.).

DÉCISION EXAMINÉE:

Canada Safeway Ltd. c. SDGMR, section locale 454, [1998] 1 R.C.S. 1079; (1998), 160 D.L.R. (4th) 1; [1999] 6 W.W.R. 453; 10 Admin. L.R. (3d) 1; 168 Sask. R. 104; 226 N.R. 319.

APPLICATION for judicial review of Adjudicator's decision (*King v. Canada Customs and Revenue Agency*, 2001 PSSRB 117) under *Public Service Staff Relations Act*, section 92 allowing grievances regarding the leave with pay for family-related responsibilities provision in a collective agreement. Application denied.

DEMANDE de contrôle judiciaire de la décision rendue par un arbitre (*King c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2001 CRTFP 117) en vertu de l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et accueillant les griefs concernant la disposition d'une convention collective concernant le congé payé pour obligations familiales. Demande rejetée.

APPEARANCES:

Richard E. Fader for applicant.
James G. Cameron for respondents.

ONT COMPARU:

Richard E. Fader pour le demandeur.
James G. Cameron pour les défendeurs.

SOLICITORS OF RECORD:

Deputy Attorney General of Canada for applicant.
Raven, Allen, Cameron & Ballantyne, Ottawa, for respondents.

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER:

Le sous-procureur général du Canada pour le demandeur.
Raven, Allen, Cameron & Ballantyne, Ottawa, pour les défendeurs.

The following are the reasons for order rendered in English by

Ce qui suit est la version française des motifs de l'ordonnance rendus par

GIBSON J.:

LE JUGE GIBSON:

INTRODUCTION

INTRODUCTION

[1] These reasons follows the hearing of an application for judicial review of a decision of Yvon Tarte [2001 PSSRB 117], acting as an adjudicator under the authority of section 92 of the *Public Service Staff Relations Act*¹ wherein he allowed certain grievances of the respondents and ordered that:

[1] Les présents motifs font suite à l'audition d'une demande de contrôle judiciaire visant une décision par laquelle M. Yvon Tarte [2001 CFTFP 117], agissant comme arbitre en vertu de l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*¹, a accueilli certains griefs des défendeurs et ordonné ce qui suit:

Any time docked from the grievors pay as a result of the employers' interpretation of clause 43.02 of the collective agreement will be returned to them.

Toute heure de travail déduite de la rémunération des fonctionnaires s'estimant lésés par suite de l'interprétation que fait l'employeur de la clause 43.02 de la convention collective leur sera rendue.

The grievors referred to in the foregoing brief quotation are the respondents herein.

Les fonctionnaires s'estimant lésés qui sont mentionnés dans cette brève citation sont les défendeurs dans le cadre de la présente instance.

[2] Section 92 of the *Public Service Staff Relations Act* reads as follows:

[2] L'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* dispose:

92. (1) Where an employee has presented a grievance, up to and including the final level in the grievance process, with respect to

92. (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, un fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief portant sur:

(a) the interpretation or application in respect of the employee of a provision of a collective agreement or an arbitral award, or

(b) in the case of an employee in a department or other portion of the public service of Canada specified in Part I of Schedule I or designated pursuant to subsection (4),

(i) disciplinary action resulting in suspension or a financial penalty, or

(ii) termination of employment or demotion pursuant to paragraph 11(2)(f) or (g) of the *Financial Administration Act*, or

(c) in the case of an employee not described in paragraph (b), disciplinary action resulting in termination of employment, suspension or a financial penalty,

and the grievance has not been dealt with to the satisfaction of the employee, the employee may, subject to subsection (2), refer the grievance to adjudication.

(2) Where a grievance that may be presented by an employee to adjudication is a grievance described in paragraph (1)(a), the employee is not entitled to refer the grievance to adjudication unless the bargaining agent for the bargaining unit, to which the collective agreement or arbitral award referred to in that paragraph applies, signifies in the prescribed manner its approval of the reference of the grievance to adjudication and its willingness to represent the employee in the adjudication proceedings.

(3) Nothing in subsection (1) shall be construed or applied as permitting the referral to adjudication of a grievance with respect to any termination of employment under the *Public Service Employment Act*.

(4) The Governor in Council may, by order, designate for the purposes of paragraph (1)(b) any portion of the public service of Canada specified in Part II of Schedule I.

[3] It was not in dispute before me that the respondents were, either “employee[s] in a department or other portion of the public service of Canada specified in Part I of Schedule I or designated pursuant to subsection (4) [of section 92]” and thus falling within paragraph 92(1)(b), or employees within the scope of paragraph 92(1)(c). Neither was it in dispute that the respondents had been subjected to disciplinary action resulting in a financial penalty.

a) l’interprétation ou l’application, à son endroit, d’une disposition d’une convention collective ou d’une décision arbitrale;

b) dans le cas d’un fonctionnaire d’un ministère ou secteur de l’administration publique fédérale spécifié à la partie I de l’annexe I ou désigné par décret pris au titre du paragraphe (4), soit une mesure disciplinaire entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire, soit un licenciement ou une rétrogradation visé aux alinéas 11(2)f) ou g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*;

c) dans les autres cas, une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la suspension ou une sanction pécuniaire.

(2) Pour pouvoir renvoyer à l’arbitrage un grief du type visé à l’alinéa (1)a), le fonctionnaire doit obtenir, dans les formes réglementaires, l’approbation de son agent négociateur et son acceptation de le représenter dans la procédure d’arbitrage.

(3) Le paragraphe (1) n’a pas pour effet de permettre le renvoi à l’arbitrage d’un grief portant sur le licenciement prévu sous le régime de la *Loi sur l’emploi dans la fonction publique*.

(4) Le gouverneur en conseil peut, par décret, désigner, pour l’application de l’alinéa (1)b), tout secteur de l’administration publique fédérale spécifié à la partie II de l’annexe I.

[3] Devant moi, il n’a pas été contesté que les défendeurs étaient soit des «fonctionnaire[s] d’un ministère ou secteur de l’administration publique fédérale spécifié à la partie I de l’annexe I ou désigné par décret pris au titre du paragraphe (4) [de l’article 92]» et qu’ils sont ainsi visés par l’alinéa 92(1)b), soit des employés visés par l’alinéa 92(1)c). Aucune partie n’a contesté que les défendeurs ont fait l’objet d’une mesure disciplinaire entraînant une sanction pécuniaire.

[4] In the result, it was further not in dispute that the Adjudicator was acting within the scope of authority of an adjudicator under section 92 of the *Public Service Staff Relations Act*.

BACKGROUND

[5] The respondents were, at all relevant times, employees of Canada Customs and Revenue Agency (CCRA). Once again at all relevant times, the respondents' employment was governed by a collective agreement between CCRA and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) signed by CCRA and by PSAC on June 23, 2000.² Their hours of employment were governed by Variable Shift Schedule Arrangements (VSSAs) entered into at the local level. VSSAs were authorized by the collective agreement governing the respondents' employment.

[6] Under the relevant collective agreement, the standard work week was 37.5 hours. Under the appropriate VSSAs, the respondent John King's workday was 8.57 hours rather than 7.5 hours, 7.5 hours being the normal workday to produce a five-day work week totalling 37.5 hours of work. The respondent Karen Holzer worked a 10-hour day rather than a 7.5-hour day. Nonetheless, each worked an average of 37.5 hours per week over a period of 56 days. In the result, the respondents averaged out to an ordinary work week of 37.5 hours but worked what I understand are often referred to as "compressed hours".

[7] The respondents, like all other employees under the relevant collective agreement, were entitled to five days per year of "Leave With Pay For Family-Related Responsibilities". That entitlement was governed by Article 43 of the relevant collective agreement which was in the following terms:

ARTICLE 43

LEAVE WITH PAY FOR FAMILY-RELATED RESPONSIBILITIES

43.01 For the purpose of this Article, family is defined as spouse (or common-law spouse resident with the employee), dependent children (including foster children or children of legal or common-law spouse), parents (including step-parents

[4] En conséquence, il n'a pas non plus été contesté que l'arbitre agissait dans le cadre des pouvoirs conférés à un arbitre en vertu de l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

CONTEXTE

[5] Pendant toute la période en cause, les défendeurs étaient des fonctionnaires de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (l'ADRC). Aussi, pendant toute la période en cause, l'emploi des défendeurs était régi par une convention collective conclue entre l'ADRC et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'AFPC) et signée par celles-ci le 23 juin 2000.² Les heures de travail de ces fonctionnaires étaient régies par des aménagements d'horaires de postes variables (des AHPV) conclus au niveau local. Les AHPV étaient autorisés par la convention collective régissant l'emploi des défendeurs.

[6] Aux termes de la convention collective pertinente, la semaine de travail normale comptait 37,5 heures. Aux termes des AHPV pertinents, la journée de travail du défendeur John King comptait 8,57 heures plutôt que 7,5 heures, soit la journée de travail normale pour donner une semaine de travail de cinq jours comptant au total 37,5 heures de travail. La défenderesse Karen Holzer effectuait une journée de travail de 10 heures plutôt que de 7,5 heures. Néanmoins, chacun travaillait en moyenne 37,5 heures par semaine sur une période de 56 jours. En conséquence, les défendeurs effectuaient en moyenne une semaine de travail ordinaire de 37,5 heures, mais dans le cadre de ce qu'on appelle couramment, si j'ai bien compris, un «horaire comprimé».

[7] Comme tous les autres fonctionnaires visés par la convention collective pertinente, les défendeurs avaient droit à cinq jours par année de «congé payé pour obligations familiales». Ce droit était régi par l'article 43 de la convention collective pertinente, qui prévoit ce qui suit:

ARTICLE 43

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

43.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants à charge (y compris les enfants n'ayant pas de liens de parenté ou de liens légaux ou les

or foster parents), or any relative permanently residing in the employee's household or with whom the employee permanently resides.

43.02 The total leave with pay which may be granted under this Article shall not exceed five (5) days in a fiscal year.

43.03 Subject to clause 43.02, the Employer shall grant leave with pay under the following circumstances:

- (a) up to one (1) day to take a dependent family member for medical or dental appointments, or for appointments with school authorities or adoption agencies, if the supervisor was notified of the appointment as far in advance as possible;
- (b) to provide for the immediate and temporary care of a sick member of the employee's family and to provide an employee with time to make alternate care arrangements where the illness is of a longer duration;
- (c) to provide for the immediate and temporary care of an elderly member of the employee's family;
- (d) two (2) days leave with pay for needs directly related to the birth or to the adoption of the employee's child, which may be divided into two (2) periods and granted on separate days.

[8] The respondents took advantage of the family-related responsibilities leave provision of their collective agreement, as they were entitled to do.

[9] The applicant took the position that a "day" within the meaning of Article 43 of the relevant collective agreement, and more particularly within the meaning of clause 43.02, was a "normal" 7.5-hour workday and not the longer workday that each of the respondents in fact worked under the terms of their relevant VSSAs. In the result, when each of the respondents took five days of family-related responsibilities leave, they were "docked" pay, in the terms of the Adjudicator's decision, for the number of hours they took off work in excess of 37.5 hours.

[10] It was this action by the employer that gave rise to the grievances that were the subject of the arbitration decision that is under review.

enfants du conjoint de droit ou de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

43.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière.

43.03 Sous réserve du paragraphe 43.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes:

- (a) d'une durée maximale d'une (1) journée pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- (b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- (c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- (d) d'une durée de deux (2) journées pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant, ce congé pouvant être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes.

[8] Les défendeurs se sont prévalus de la disposition relative aux congés pour obligations familiales de leur convention collective, comme ils avaient le droit de le faire.

[9] Le demandeur a soutenu qu'une «journée» au sens de l'article 43 de la convention collective pertinente, et, plus particulièrement, du paragraphe 43.02, était une journée de travail «normale» de 7,5 heures et non une journée de travail plus longue que celle que chacun des défendeurs effectuait réellement aux termes de leurs AHPV pertinents. En conséquence, lorsque chacun des défendeurs a pris cinq jours de congé pour obligations familiales, une partie de leur salaire a été déduite pour le nombre d'heures de congé qu'ils avaient pris en sus de 37,5 heures.

[10] C'est cette mesure de l'employeur qui a donné lieu aux griefs sur lesquels porte la décision arbitrale qui fait l'objet du présent contrôle judiciaire.

THE DECISION UNDER REVIEW

[11] The Adjudicator's reasons for decision consisted of only eight paragraphs. For ease of reference, they are quoted here in full:

Reasons for decision

These cases deal with the interpretation of the word day in article 43 of the collective agreement. Although the word day is not defined for the purposes of family related leave and although arguments can be made for both interpretations being advanced by the parties, I believe that the position taken by the grievors and their bargaining agent is the most appropriate in the circumstances.

A normal interpretation of the word day as a period of 24 hours is consistent with the intent and scheme of the collective agreement. Unless otherwise specified, as in the case of earned vacation or sick leave, a day must mean just that. This view is supported by the employer's own interpretation of the 10 day suspension imposed on Mr. King. In that case the employer argued that, given the grievor's shift work, a 10 day suspension amounted to 85.4 hours and not the standard 75 hours.

It is also supported by the fact that in subclause 25.27(g) the parties have specifically called for the conversion into hours of the acting pay qualifying period expressed in days in the collective agreement. A similar provision could easily have been inserted in the collective agreement with respect to the period of time available for family related leave.

As was stated in the *Phillips* case . . . " . . . the employer's view would perpetrate an unfairness on those employees who work long shifts. . . ". The events giving rise to family related leave do not fit within the confines of a 7.5 hour shift.

As in the *Phillips* case . . . clause 45.01 dealing with marriage leave sheds some light on the question. In that case the adjudicator, at pages 32-33, stated:

Clause M-21.01 Marriage Leave With Pay [. . .] specifies that "providing an employee gives the employer at least five (5) days notice, the employee shall be granted five (5) days marriage leave with pay for the purpose of getting

DÉCISION FAISANT L'OBJET DU CONTRÔLE JUDICIAIRE

[11] Les motifs de la décision de l'arbitre ne consistaient qu'en huit paragraphes. Pour en faciliter la consultation, je les cite intégralement:

Motifs de la décision

Les affaires en instance portent sur l'interprétation du terme «journée» employé dans l'article 43 de la convention collective. Bien que le terme ne soit pas défini aux fins du congé pour obligations familiales et bien que des arguments puissent militer en faveur des deux interprétations avancées par les parties, je crois que la thèse des fonctionnaires s'estimant lésés et de leur agent négociateur est la plus appropriée dans les circonstances.

Une interprétation normale du mot «journée» comme une période de 24 heures est conforme à l'intention et à l'esprit de la convention collective. À moins d'indication contraire, comme c'est le cas pour un congé annuel ou un congé de maladie acquis, une journée ne doit signifier que cela. L'employeur lui-même a abondé dans ce sens lorsqu'il a interprété la suspension de 10 jours imposée à M. King. Dans cette affaire, l'employeur a argué que, compte tenu du travail par postes du fonctionnaire s'estimant lésé, une suspension de dix jours équivalait à 85,4 heures et non aux 75 heures normales.

Cette interprétation est également confirmée par le fait que, à la sous-clause 25.27g) les parties ont expressément prévu la conversion en heures de la période ouvrant droit à une rémunération d'interim, exprimée en jours dans la convention collective. On aurait facilement pu insérer, dans la convention collective, une disposition semblable pour la période ouvrant droit à des congés pour obligations familiales.

Comme l'arbitre l'a indiqué dans la décision *Phillips* [. . .], «[. . .] l'interprétation de l'employeur serait injuste à l'égard des fonctionnaires qui effectuent de longs postes [. . .]». Les événements qui donnent lieu à un congé pour obligations familiales ne cadrent pas avec les limites d'un poste de sept heures et demie.

Comme c'est le cas dans la décision *Phillips* [. . .], la clause 45.01, qui porte sur le congé de mariage, éclaire quelque peu la question litigieuse. Dans l'affaire *Phillips*, l'arbitre a déclaré ce qui suit aux pages 33-34:

La clause M-21.01, Congé de mariage [. . .] prévoit que «[. . .] à condition que l'employé-e donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il bénéficie d'un congé payé de cinq (5) jours aux fins de contracter mariage».

married". In this provision, the term "day" is used for two purposes: firstly, as the basis for notice to the employer and secondly, in describing the entitlement. It is inconceivable to me that the notice required under this provision is in effect a little over two days for those employees who are working 18-hour shifts. Surely it would be quite disruptive to the employer's operation if the entitlement in this provision could be triggered on such short notice. A more logical interpretation would be that both the entitlement in respect of marriage leave and the entitlement to leave for family-related responsibilities were intended to allow the employee sufficient time off to respond to the real needs of employees which are envisaged in these provisions. To interpret it otherwise is neither consistent with the terms of the agreement nor would it be equitable to the employees as a whole.

I should add that the *Phillips* decision . . . was decided in 1991. The employer has had ample opportunity and time to clarify the meaning of the word day in the family related leave provisions of the collective agreement in subsequent rounds of collective bargaining had it wished to do so.

Finally, I do not believe that this interpretation of the provision dealing with family related leave violates clause 25.25 of the collective agreement since article 43 contemplates the granting of such leave on the basis of a 24 hour period.

The grievances of Mr. King and Ms. Holzer are allowed. Any time docked from the grievors pay as a result of the employer's interpretation of clause 43.02 of the collective agreement will be returned to them.³[Citations omitted.]

THE ISSUES

[12] Only two issues were argued on this application for judicial review. The first, the appropriate standard of review, essentially gave rise to no dispute between the parties. The second, simply stated, was whether or not, against the appropriate standard of review, the Adjudicator made any reviewable error.

ANALYSIS

(a) Standard of Review

[13] In *Barry v. Canada (Treasury Board)*,⁴ Justice Robertson, following a brief analysis of precedents in the Supreme Court of Canada, wrote at paragraph 4:

Dans cette disposition, le mot «jours» est utilisé pour deux raisons: premièrement, pour définir le préavis à donner à l'employeur et, deuxièmement, pour décrire le congé auquel le fonctionnaire a droit. Il m'apparaît inconcevable que le préavis dont il est question soit en réalité d'un peu plus de deux jours dans le cas des fonctionnaires effectuant des postes de 18 heures. Manifestement, l'employeur pourrait voir ses opérations passablement perturbées si un fonctionnaire pouvait obtenir un tel congé à si bref avis. Il est plus logique de supposer que les parties, en acceptant d'inclure dans la convention le congé de mariage et le congé pour obligations familiales, voulaient permettre aux fonctionnaires de s'absenter pendant assez longtemps pour répondre aux besoins réels associés à l'un ou l'autre congé. Toute autre interprétation va à l'encontre de la convention collective et crée une situation inéquitable pour l'ensemble des fonctionnaires.

J'ajouterais que la décision *Phillips* [. . .] a été rendue en 1991. S'il l'avait voulu, l'employeur aurait amplement eu l'occasion et le temps—lors des rondes subséquentes de négociation collective—de clarifier le sens du mot «journée» dans les dispositions de la convention collective touchant le congé pour obligations familiales.

Enfin, je ne crois pas que cette interprétation des dispositions visant le congé pour obligations familiales contrevienne à la clause 25.25 de la convention collective, puisque l'article 43 prévoit l'octroi d'un tel congé en fonction d'une période de 24 heures.

Les griefs de M. King et de M^{me} Holzer sont accueillis. Toute heure de travail déduite de la rémunération des fonctionnaires s'estimant lésés par suite de l'interprétation que fait l'employeur de la clause 43.02 de la convention collective leur sera rendue³. [Références omises.]

QUESTIONS

[12] Seules deux questions ont été débattues dans le cadre de la présente demande de contrôle judiciaire. La première, la norme de contrôle appropriée, n'a essentiellement donné lieu à aucun débat entre les parties. La seconde consiste simplement à savoir si, compte tenu de la norme de contrôle appropriée, l'arbitre a commis une erreur susceptible de contrôle.

ANALYSE

a) Normes de contrôle

[13] Dans *Barry c. Canada (Conseil du Trésor)*⁴, après une brève analyse des précédents de la Cour suprême du Canada, le juge Robertson écrit ceci au paragraphe 4:

In conclusion, the standard of review of an adjudicator's decision, rendered under the [*Public Service Staff Relations Act*], with respect to the interpretation of the provisions of a collective agreement is whether the decision is patently unreasonable. This was true prior to June 1, 1993 [when a privative clause contained in the Act was repealed] and the same holds true after that date.

[14] It was not in dispute before me that the issue before the Adjudicator and that is now before this Court, was "with respect to the interpretation of the provisions of a collective agreement".

[15] In *Essex County Roman Catholic School Board v. Ontario English Catholic Teachers' Assn.*,⁵ Justice MacPherson, for the Court and under the heading "Was the arbitrator's award patently unreasonable?" wrote at paragraph 36:

To the non-legal ear, an accusation that one's interpretation or opinion on some matter is patently unreasonable would probably be regarded as a serious, even stinging, rebuke. In the legal context, it is clear that the label carries with it an equally serious rebuke. In a long line of cases, the Supreme Court of Canada has cautioned courts against easy resort to the label in the exercise of their judicial review function. As expressed by Cory J. in *Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada*, . . . :

It is said that it is difficult to know what "patently unreasonable" means. What is patently unreasonable to one judge may be eminently reasonable to another. Yet any test can only be defined by words, the building blocks of all reason. *Obviously, the patently unreasonable test sets a high standard of review.* In the Shorter Oxford English Dictionary "patently", an adverb, is defined as "openly, evidently, clearly". "Unreasonable" is defined as "[n]ot having the faculty of reason; irrational. . . . Not acting in accordance with reason or good sense". Thus, *based on the dictionary definition of the words "patently unreasonable" it is apparent that if the decision the Board reached, acting within its jurisdiction, is not clearly irrational, that is to say evidently not in accordance with reason, then it cannot be said that there was a loss of jurisdiction. This is clearly a very strict test.*

En conclusion, la norme de contrôle applicable aux décisions d'un arbitre, rendues en vertu de la [*Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*], pour ce qui a trait à l'interprétation des dispositions d'une convention collective est de savoir si la décision est manifestement déraisonnable. C'était vrai avant le 1^{er} juin 1993 [lorsqu'une clause privative que contenait la Loi a été abrogée], et c'est encore vrai après.

[14] Devant moi, il n'a pas été contesté que la question soumise à l'arbitre et dont la présente Cour est maintenant saisie avait «trait à l'interprétation des dispositions d'une convention collective».

[15] Dans *Essex County Roman Catholic School Board v. Ontario English Catholic Teachers' Assn.*,⁵ au nom de la Cour et sous la rubrique intitulée [TRADUCTION] «La décision de l'arbitre était-elle manifestement déraisonnable?», le juge MacPherson a écrit ce qui suit au paragraphe 36:

[TRADUCTION] Pour le profane, une accusation portant que l'interprétation ou l'opinion d'une personne au sujet d'une certaine question est manifestement déraisonnable serait probablement considérée comme un reproche sévère, voire cinglant. Dans le contexte juridique, il est clair que cette étiquette dénote un reproche également sévère. À maintes reprises, la Cour suprême du Canada a averti les tribunaux de ne pas recourir trop facilement à cette étiquette dans l'exercice de leur pouvoir de contrôle judiciaire. Comme l'a exprimé le juge Cory dans *Canada (Procureur général) c. Alliance de la fonction publique du Canada*, . . . :

Le sens de l'expression «manifestement déraisonnable», fait-on valoir, est difficile à cerner. Ce qui est manifestement déraisonnable pour un juge peut paraître éminemment raisonnable pour un autre. Pourtant, pour définir un critère nous ne disposons que de mots, qui forment, eux, les éléments de base de tous les motifs. *Le critère du caractère manifestement déraisonnable représente, de toute évidence, une norme de contrôle sévère.* Dans le Grand Larousse de la langue française, l'adjectif manifeste est ainsi défini: «Se dit d'une chose que l'on ne peut contester, qui est tout à fait évidente». On y trouve pour le terme déraisonnable la définition suivante: «Qui n'est pas conforme à la raison; qui est contraire au bon sens». *Eu égard donc à ces définitions des mots «manifeste» et «déraisonnable», il appert que si la décision qu'a rendue la Commission, agissant dans le cadre de sa compétence, n'est pas clairement irrationnelle, c'est-à-dire, de toute évidence non conforme à la raison, on ne saurait prétendre qu'il y a eu perte de compétence. Visiblement, il s'agit là d'un critère très strict.*

[16] Recently, my colleague, Justice Heneghan had before her a decision of an adjudicator in which the Adjudicator upheld the grievance of an individual, apparently one of the respondents here, respecting the calculation of his compensation for having worked on a designated paid holiday. In *Canada (Attorney General) v. King*,⁶ Justice Heneghan concluded at paragraph 25 of her reasons:

The Applicant has not established that the decision is patently unreasonable, in the sense of being “clearly irrational” or “simply ridiculous”.

Justice Heneghan’s decision was appealed. The Federal Court of Appeal disposed of the appeal in very brief reasons, the second paragraph of which reads as follows:

We are not persuaded that the Adjudicator’s decision can be viewed as clearly irrational. We say this despite the able argument of counsel for the appellant to the effect that the Adjudicator’s decision was patently unreasonable.⁷

[17] Counsel for the applicant urged that none of the foregoing authorities stands for the principle that the decision of an adjudicator in the interpretation of a collective agreement is “bullet proof” on judicial review. In this regard, counsel cited *Canada Safeway Ltd. v. RWDSU, Local 454*⁸ where the Supreme Court of Canada considered a decision of a Board of Arbitrators that imported a concept of constructive layoff, not found in the collective agreement at issue, and concluded that it gave rise to a scheduling grievance not specified in the collective agreement. The Court concluded at paragraph 82, that the Board of Arbitrators had granted a remedy “not rationally connected to the breach alleged and [running] counter to the provisions of the collective agreement” and that, in so doing, the Board of Arbitrators had reached a determination that was patently unreasonable. Counsel for the applicant urged that I should reach a similar conclusion on the facts of this matter.

(b) Was the Arbitrator’s decision that is under review patently unreasonable?

[18] Counsel for the applicant urged that I should determine that the answer to this issue question, the sole

[16] Récemment, ma collègue, M^{me} la juge Heneghan, a été saisie de la décision par laquelle un arbitre avait maintenu le grief d’une personne, qui est apparemment l’un des défendeurs en l’espèce, au sujet du calcul de sa rémunération pour du travail fait un jour férié payé. Dans *Canada (Procureur général) c. King*,⁶ au paragraphe 25 de ses motifs, la juge Heneghan a conclu ce qui suit:

Le demandeur n’a pas établi que la décision est manifestement déraisonnable, en ce sens qu’elle est «clairement irrationnelle» ou «tout simplement ridicule».

La décision de la juge Heneghan a été portée en appel. La Cour d’appel fédérale a tranché l’appel par de très brefs motifs, dont le second paragraphe se lit comme suit:

Nous ne sommes pas persuadés que la décision de l’arbitre puisse être considérée comme manifestement déraisonnable. Nous affirmons cela en dépit de l’argumentation habile de l’avocat de l’appelant selon laquelle la décision de l’arbitre était manifestement déraisonnable⁷.

[17] L’avocat du demandeur a fait valoir qu’aucune des autorités susmentionnées n’étaye le principe portant que la décision d’un arbitre dans l’interprétation d’une convention collective est «à l’épreuve» du contrôle judiciaire. À cet égard, l’avocat a cité *Canada Safeway Ltd. c. SDGMR, section locale 454*⁸, où la Cour suprême du Canada a examiné la décision d’un conseil d’arbitrage qui importait un concept de mise à pied déguisé ne figurant pas dans la convention collective en cause, et qui a conclu qu’il donnait lieu à un grief portant sur l’établissement des horaires non précisé dans la convention collective. Au paragraphe 82, la Cour a conclu que le conseil d’arbitrage avait accordé une réparation qui n’avait «pas de lien rationnel avec la violation alléguée et [allait] à l’encontre des dispositions de la convention collective» et, ce faisant, le conseil d’arbitrage avait rendu une décision manifestement déraisonnable. L’avocat du demandeur fait valoir que je devrais tirer une conclusion similaire au sujet des faits de la présente affaire.

b) La décision de l’arbitre qui fait l’objet d’un contrôle judiciaire était-elle manifestement déraisonnable?

[18] L’avocat du demandeur fait valoir que je devrais décider que la réponse à cette question, la seule question

substantive issue before the Court, is “yes”, primarily by reference to Article 33 of the relevant collective agreement, and more particularly by reference to clause 33.01. The headings preceding clause 33.01 and clause 33.01 itself read as follows:

ARTICLE 33
LEAVE—GENERAL

33.01

- (a) When an employee becomes subject to this Agreement, his or her earned daily leave credits shall be converted into hours. When an employee ceases to be subject to this Agreement, his or her earned hourly leave credits shall be reconverted into days, with one day being equal to seven and one-half (7 ½) hours.
- (b) When leave is granted, it will be granted on an hourly basis and the number of hours debited for each day of leave being equal to the number of hours of work scheduled for the employee for the day in question.
- (c) Notwithstanding the above, in Article 47, Bereavement Leave With Pay, a “day” will mean a calendar day. [Emphasis added.]

[19] Counsel for the applicant urged that clause 33.01 applies directly with respect to leave for family-related responsibilities, as provided for in Article 43, which, like clause 33.01 is within Part IV—Leave Provisions of the relevant collective agreement. As such, counsel submitted, in interpreting the leave for family-related responsibilities provision, the concept “day” should be converted into hours with one day being equal to seven and one half hours. He urged that, by reference to sub-clause 33.01(c), the sole exception to such conversion into hours related to bereavement leave with pay where a “day” is to mean a calendar day. Thus, counsel posited, since a day is to be converted to seven and one half hours, those like the respondents who worked longer hours under a VSSA should only be entitled to a work credit of seven and one half hours for a calendar day taken as leave for family-related responsibilities, notwithstanding that, if they had worked that day, they would have worked more than seven and one half hours and been paid for the hours they worked according to their VSSAs.

de fond dont la Cour est saisie, est «oui», surtout si l’on se reporte à l’article 33 de la convention collective pertinente et, plus particulièrement, au paragraphe 33.01. Les titres de rubrique précédant le paragraphe 33.01 et ce paragraphe lui-même sont les suivants:

ARTICLE 33
CONGÉS—GÉNÉRALITÉS

33.01

- a) Dès qu’un employé-e devient assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers sont convertis en heures. Lorsqu’il ou elle cesse d’y être assujéti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept heures et demie (7½).
- b) Les congés sont accordés en heures, le nombre d’heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d’heures de travail normalement prévues à l’horaire de l’employé-e pour la journée en question.
- c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l’article 47, Congé de deuil payé, le mot «jour» a le sens de jour civil. [Non souligné dans l’original.]

[19] L’avocat du demandeur fait valoir que le paragraphe 33.01 s’applique directement au congé pour obligations familiales, comme le prévoit l’article 43 qui, comme le paragraphe 33.01, se trouve au chapitre IV—Congés de la convention collective pertinente. Pour cette raison, l’avocat du demandeur soutient qu’en interprétant la disposition relative aux obligations familiales, le concept de «journée» devrait être converti en heures, une journée correspondant à sept heures et demie. Il fait valoir que, si l’on se reporte à l’alinéa 33.01c), la seule exception à cette conversion en heures concerne le congé de deuil payé, où le mot «journée» s’entend d’un jour civil. Ainsi, l’avocat du demandeur pose comme postulat qu’étant donné qu’une journée doit être convertie en sept heures et demie, les personnes qui se trouvent dans la situation des défendeurs et qui ont effectué des heures de travail plus longues aux termes d’un AHPV ne devraient avoir droit qu’à un crédit d’heures de sept heures et demie pour une journée civile prise comme congé pour obligations familiales, malgré le fait que, si elles ont travaillé cette journée, elles ont travaillé plus de sept heures et demie et ont été payées pour les heures qu’elles ont effectuées selon leur AHPV.

[20] The Arbitrator acknowledged this argument before him when, at paragraph [19] of his reasons, under the headings “Arguments” and “For the employer” he wrote:

The general clause of the collective agreement dealing with leave (33.01) requires that leave credits be converted to hours. Given that under clause 43.02 family related leave cannot exceed 5 days, it becomes obvious that the 5 days must be converted to 37.5 hours.

[21] The Arbitrator did not explicitly address this argument. That being said, I am satisfied that he did implicitly address it in paragraph 21 of his reasons earlier quoted, but repeated here for convenience:

These cases deal with the interpretation of the word day in article 43 of the collective agreement. Although the word day is not defined for the purposes of family related leave and although arguments can be made for both interpretations being advanced by the parties, I believe that the position taken by the grievors and their bargaining agent is the most appropriate in the circumstances.

[22] I am satisfied that this brief analysis and conclusion by the Arbitrator was open to him. Put another way, I am satisfied that his quoted conclusion was neither “clearly irrational” or “evidently not in accordance with reason”. I was referred to nothing in the relevant collective agreement that indicates that leave with pay for family-related responsibilities is “earned daily leave” within the meaning of clause 33.01 of the collective agreement. If leave with pay for family-related responsibilities is not “earned daily leave” but rather is a daily leave credit that is an entitlement, and I am satisfied that it is open to such an interpretation, then clause 33.01 simply does not apply to leave with pay for family-related responsibilities notwithstanding the fact that clause 33.01 and clause 43.01 both appear in Part IV—Leave Provisions of the collective agreement.

[23] A cursory analysis of the Leave With Pay for Family-Related Responsibilities provision of the collective agreement reveals: first, that it is a form of compassionate leave not unlike Bereavement Leave With Pay, which is specifically excepted from the general principles of clause 33.01; and second, that it is

[20] L’arbitre reconnaît cet argument qui lui a été présenté au paragraphe [19] de ses motifs, sous les rubriques intitulées «Plaidoiries» et «Pour l’employeur», lorsqu’il écrit ce qui suit:

La disposition générale de la convention collective traitant des congés (33.01) exige que les crédits de congé soient convertis en heures. Puisque, aux termes de la clause 43.02, les congés pour obligations familiales ne peuvent dépasser cinq jours, il est évident que ces cinq jours doivent être convertis en 37 heures et demie.

[21] L’arbitre n’a pas traité expressément de cet argument. Cela étant dit, je suis persuadé qu’il en a implicitement traité au paragraphe 21 de ses motifs précités, mais répétés ici par souci de commodité:

Les affaires en instance portent sur l’interprétation du terme «journée» employé dans l’article 43 de la convention collective. Bien que le terme ne soit pas défini aux fins du congé pour obligations familiales et bien que des arguments puissent militer en faveur des deux interprétations avancées par les parties, je crois que la thèse des fonctionnaires s’estimant lésés et de leur agent négociateur est la plus appropriée dans les circonstances.

[22] Je suis convaincu qu’il était loisible à l’arbitre de faire cette brève analyse et de tirer cette conclusion. En d’autres termes, je suis convaincu que sa conclusion précitée n’était ni «clairement irrationnelle» ni «de toute évidence non conforme à la raison». On ne m’a cité aucune disposition de la convention collective pertinente indiquant que le congé payé pour obligations familiales est un «crédit journalier de congé» au sens du paragraphe 33.01 de la convention collective. Si le congé payé pour obligations familiales n’est pas un «crédit journalier de congé», mais plutôt un crédit journalier de congé qui est un droit, et je suis convaincu qu’il peut être ainsi interprété, le paragraphe 33.01 ne s’applique tout simplement pas à un congé payé pour obligations familiales, malgré le fait que ce paragraphe et le paragraphe 43.01 figurent tous les deux à la partie IV—Congés de la convention collective.

[23] Une analyse superficielle de la disposition relative aux congés payés pour obligations familiales de la convention collective révèle ce qui suit: premièrement, il s’agit d’une forme de congé pour raisons familiales ressemblant au congé pour deuil payé, qui est expressément exclu de l’application des principes

a form of an entitlement leave rather than an earned daily leave. Arguably, since it is an entitlement leave, rather than an earned daily leave, it falls outside paragraph 33.01(a). But that provides no explanation as to why it is not treated, within the context of clause 33.01, in the same way as Bereavement Leave With Pay. I am satisfied that it is equally distinguishable from Bereavement Leave, which is for a period of five consecutive calendar days, which must include the day of the funeral and which, almost inevitably, will not all be workdays in the majority of circumstances. I am satisfied that this distinction is sufficient to allow the Adjudicator to conclude as he did.

[24] In the result, I am satisfied that it was open to the Adjudicator to interpret “day” in the Leave With Pay for Family-Related Responsibilities provision of the collective agreement without reference to clause 33.01 of the agreement and, in so doing, to conclude that, in the Leave With Pay for Family-Related Responsibilities provision of the collective agreement, “day” means a period of 24 consecutive hours, regardless of the number of hours that a particular employee such as either of the respondents might have worked in that “day”. In the further result, it was open to the Adjudicator to conclude that it was contrary to the collective agreement for the employer to have “docked” from the grievors, here the respondents, pay for hours taken by either of them, in excess of 37.5 hours, as leave with pay for family-related responsibilities.

CONCLUSION

[25] Based upon the foregoing analysis, this application for judicial review will be dismissed. Each side sought costs in the event that it was successful. I am satisfied that costs should follow the event. The respondents will be entitled to a single set of costs, as against the applicant.

généraux du paragraphe 33.01, et, deuxièmement, il s’agit d’une forme de droit à un congé plutôt que d’un crédit journalier de congé. On peut dire qu’étant donné qu’il s’agit d’un droit à un congé, plutôt que d’un crédit de congé journalier, il n’est pas visé par l’alinéa 33.01a), mais cela n’explique pas pourquoi il ne doit pas être traité, dans le contexte du paragraphe 33.01, de la même manière que le congé pour deuil payé. Je suis convaincu qu’il peut également être distingué du congé payé, qui est accordé pour une période de cinq jours civils consécutifs, qui doivent inclure le jour des funérailles et, presque inévitablement, ne correspondront pas tous à des jours de travail dans la majorité des cas. Je suis convaincu que cette distinction suffit pour permettre à l’arbitre de tirer cette conclusion.

[24] En conséquence, je suis persuadé qu’il était loisible à l’arbitre d’interpréter le mot «journée» figurant dans la disposition relative aux congés payés pour obligations familiales de la convention collective sans se reporter au paragraphe 33.01 de la convention et, ce faisant, de conclure que le mot «journée» figurant dans cette disposition s’entend d’une période de 24 heures consécutives, indépendamment du nombre d’heures de travail qu’un employé déterminé, tel que les défendeurs, pourrait avoir effectué au cours de cette «journée». En outre, il était loisible à l’arbitre de conclure qu’il était contraire à la convention collective que l’employeur déduise du salaire des fonctionnaires s’estimant lésés, les défendeurs en l’espèce, un montant correspondant aux heures qu’ils avaient prises, en sus de 37,5 heures, comme congé payé pour obligations familiales.

CONCLUSION

[25] D’après l’analyse qui précède, la présente demande de contrôle judiciaire est rejetée. Chaque partie a demandé les dépens advenant qu’elle ait gain de cause. Je suis convaincu que les dépens devraient suivre l’issue de la cause. Les défendeurs ont droit à un seul mémoire de frais, lesquels sont imposés au demandeur.

¹ R.S.C., 1985, c. P-35 [s. 92 (as am. by S.C. 1992, c. 54, s. 68)].

² Applicant’s application record, Tab 3C, pp. 28-245.

³ Applicant’s application record, Tab 2, pp. 12-13.

⁴ (1997), 221 N.R. 237 (F.C.A.).

⁵ (2001), 56 O.R. (3d) 85 (C.A.).

¹ L.R.C. (1985), ch. P-35 [art. 92 (mod. par L.C. 1992, ch. 54, art. 68)].

² Dossier de demande du demandeur, onglet 3C, p. 28 à 245.

³ Dossier de la demande du demandeur, onglet 2, p. 12 et 13.

⁴ (1997), 221 N.R. 237 (C.A.F.).

⁵ (2001), 56 O.R. (3d) 85 (C.A.).

⁶ (2002), 198 F.T.R. 141 (F.C.T.D.).

⁷ (2002), 293 N.R. 330 (F.C.A.).

⁸ [1998] 1 S.C.R. 1079.

⁶ (2000), 198 F.T.R. 141 (C.F. 1^{re} inst.).

⁷ (2002), 293 N.R. 330 (C.A.F.).

⁸ [1998] 1 R.C.S. 1079.