

Date : 20080325

Dossiers : 566-33-401 à 405

Référence : 2008 CRTFP 17



*Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique*

Devant un arbitre de grief

---

ENTRE

**KEN ARSENAULT ET AL.**

fonctionnaires s'estimant lésés

et

**AGENCE PARCS CANADA**

employeur

Répertorié

*Arsenault et al. c. Agence Parcs Canada*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

**MOTIFS DE DÉCISION**

**Devant :** Barry D. Done, arbitre de grief

**Pour les fonctionnaires s'estimant lésés :** Jacek Janczur, Alliance de la  
Fonction publique du Canada

**Pour l'employeur :** Neil McGraw, avocat

---

Affaire entendue à Halifax (Nouvelle-Écosse),  
les 27 et 28 mars 2007.  
(Traduction de la C.R.T.F.P.)

**I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage**

[1] Le 22 août 2005, Ken Arsenault, Mike Burke, Jim Clements, Mary Kendall et Joe Rosta ont déposé des griefs libellés de façon identique :

[Traduction]

[...]

*Je présente un grief parce que l'employeur ne m'a pas payé pour des heures que j'ai travaillées selon ma convention collective et diverses politiques de Parcs Canada.*

[...]

[2] À l'audience, après une tentative brève mais infructueuse pour régler les cinq griefs, les parties ont choisi de procéder sous la forme d'une combinaison de faits convenus (A) et de pièces (B), sans assigner de témoins. Sur les cinq fonctionnaires s'estimant lésés, seuls M. Clements et Mme Kendall ont comparu à l'audience.

**II. Résumé de la preuve****A. Faits convenus**

[3] Les parties ont convenu des faits suivants :

1. Les cinq fonctionnaires s'estimant lésés travaillent comme chauffeurs d'autobus à la forteresse de Louisbourg.
2. Leur classification est GL-MDO-05.
3. Ils ont des postes à horaires variables (EPHV).
4. Leurs postes de travail ne sont pas de durée égale.
5. Leur rémunération normale se fonde sur 80 heures travaillées en deux semaines.
6. Lorsque l'employeur calcule la rémunération normale pour une période bimensuelle incluant un jour férié payé (JFP), il compte les heures effectives de travail pour ceux qui ont travaillé pendant le JFP et il attribue les heures prévues à l'horaire pour ceux qui n'ont pas travaillé durant le JFP.

**B. Pièces (6)**

[4] Tout comme dans le cas du libellé du grief, essentiellement les mêmes documents ont été déposés pour chacun des cinq fonctionnaires s'estimant lésés. Il s'agissait de cinq ensembles de documents de cinq pages chacun contenant ceci :

- Page 1 : Les horaires de travail pour juin et juillet 2005.
- Page 2 : L'horaire de travail pour le mois d'août 2005.
- Page 3 : Un registre de paie pour la période allant du 30 juin au 27 juillet 2005.
- Page 4 : Un registre de paie pour la période allant du 28 juillet au 24 août 2005.
- Page 5 : [traduction] Un « rapport sur les heures travaillées et les fonctions supplémentaires » pour la période allant du 28 juillet au 10 août 2005.

[5] La dernière des pièces (pièce 6) était la convention collective entre l'Agence Parcs Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (la « convention collective ») arrivant à expiration le 4 août 2007.

**III. Résumé de l'argumentation****A. Pour les fonctionnaires s'estimant lésés**

[6] La question est de savoir comment appliquer le régime de rémunération lorsqu'un JFP entre dans la période bimensuelle.

[7] Cette question a déjà été tranchée par la Commission des relations de travail dans la fonction publique et par sa prédécesseure.

[8] Si une personne travaille pendant un JFP, elle a droit à la rémunération normale et à une prime au taux applicable des heures supplémentaires.

[9] Lorsque, conformément au fait convenu numéro 6, un fonctionnaire ne travaille pas durant un JFP et que l'employeur attribue des heures prévues à l'horaire mais excédant huit heures, les fonctionnaires sont réputés être dans une situation de paiement en trop. Dans ce cas-là, l'employeur viole la convention collective en attribuant à un poste de travail un nombre d'heures autre que huit. C'est incompatible avec les décisions suivantes : *Breau et al. c. Conseil du Trésor (Justice Canada)*, 2003 CRTFP 65; *King c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Douanes et Accise)*,

dossiers de la CRTFP 166-02-28332 et 166-02-28333 (19990819); *Mackie c. Conseil du Trésor (Défense nationale)*, 2003 CRTFP 103.

[10] La pièce 3, soit l'ensemble de documents se rapportant à M. Clements, fait état du paiement réputé excédentaire ainsi que de la situation en matière de recouvrement. M. Clements a travaillé 80 heures du 30 juin au 13 juillet 2005, ce qui inclut le JFP de la fête du Canada. Il a travaillé neuf heures lors de ce JFP et a été rémunéré pour ce nombre d'heures. Toutefois, la stipulation 22.14d)(i) de la convention collective dit : « Un jour férié désigné payé correspond à [...] huit (8) heures [...] ». Il en est résulté qu'une heure de congé a été recouvrée auprès de M. Clements pour ce que l'employeur considérait comme étant un paiement en trop.

[11] Cette pratique est erronée et ne distingue pas les heures effectivement travaillées des heures théoriquement travaillées. En conformité avec les stipulations 22.14d)(i) et 22.05a) de la convention collective, l'employeur devrait attribuer seulement huit heures à chaque jour travaillé.

[12] La stipulation 22.13a) de la convention collective reconnaît que les heures de travail prévues à l'horaire peuvent ne pas correspondre aux heures normales de travail. Les employés ne sont pas payés à la journée ni même à l'heure, mais plutôt sur la base de 80 heures pour deux semaines de travail. À chaque quart travaillé devrait correspondre le dixième des heures bimensuelles totales et non les heures attribuées au poste de travail.

[13] Ceux qui travaillent selon l'EPHV voient leurs heures comptabilisées d'une manière et payées d'une autre manière.

[14] Un autre exemple - celui de Mme Kendall - montre le défaut du mode de paiement de l'employeur. Il était prévu à l'horaire que Mme Kendall travaillerait 10 heures pendant le JFP du mois d'août. Elle a été rémunérée pour 80 heures de travail pour la période de paie incluant ce JFP, mais elle n'avait pas travaillé lors de ce JFP. À l'instar de M. Clements, Mme Kendall a été réputée être dans une situation de paiement en trop parce qu'elle avait été rémunérée pour 10 heures de travail relativement à un JFP plutôt que pour huit heures. Là encore, à l'instar de M. Clements, un certain nombre d'heures (deux dans le cas de Mme Kendall) ont été recouvrées sur les crédits de congé de Mme Kendall.

[15] Comme l'indique l'ensemble de documents ayant trait à M. Arsenault (pièce 1), il s'agit d'une situation dans laquelle des employés travaillant selon l'EPHV ont été payés moins que des employés ne travaillant pas selon cette entente. En raison du recouvrement d'une heure de congé, M. Arsenault a été rémunéré pour 79 heures de travail et non pour 80.

### **B. Pour l'employeur**

[16] Les cas cités par le représentant des fonctionnaires s'estimant lésés sont différents des présents griefs, puisque, contrairement à la situation des fonctionnaires s'estimant lésés, situation où les employés sont payés pour les heures qu'ils travaillent effectivement, les cas susmentionnés comportent une fiction dans laquelle une rémunération bimensuelle ne reflétait pas les heures effectivement travaillées.

[17] Les fonctionnaires s'estimant lésés ne sont pas payés pour des jours individuels mais plutôt pour 80 heures travaillées en deux semaines. Lorsque les heures travaillées sont inférieures à 80, il faut procéder à un recouvrement.

[18] La stipulation 22.14d(i) de la convention collective prévoit huit heures de travail pour un JFP. Dans la logique des fonctionnaires s'estimant lésés, la valeur d'un JFP varierait selon le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire. En d'autres termes, les employés ne travaillant pas un JFP seraient alors en congé pendant des durées différentes, l'un pendant 8 heures, peut-être, un autre pendant 12 heures, peut-être. Cela créerait une iniquité, et, dans le cas des cinq fonctionnaires s'estimant lésés, trois d'entre eux seraient payés en trop.

[19] La convention collective (pièce 6) ne mentionne aucunement des heures théoriquement travaillées, le fait de compter chaque jour travaillé comme un dixième des 80 heures bimensuelles, ou le fait de compter chaque journée comme étant une journée de huit heures.

[20] La seule question est de savoir si les chiffres figurant dans les pièces 1 à 5 s'additionnent ou, en d'autres termes, si les fonctionnaires s'estimant lésés ont été payés pour les heures qu'ils avaient travaillées.

### **C. Réponse pour les fonctionnaires s'estimant lésés**

[21] M. Arsenault a travaillé 80 heures, plus 9 heures pendant un JFP (pièce 1). Il aurait dû être rémunéré pour 80 heures au tarif normal et pour 9 heures à un tarif majoré (c'est-à-dire à tarif et demi), soit pour 93 heures au total, ce qui a été le cas. Cependant, l'employeur a recouvré une heure comme congé. Étant donné qu'un JFP représentait seulement huit heures, M. Arsenault n'a pas été payé pour les heures qu'il avait effectivement travaillées.

#### IV. Motifs

[22] Le fardeau de la preuve dans les présents griefs incombe à l'agent négociateur. Ce qui doit être prouvé, c'est l'allégation énoncée dans les griefs et selon laquelle les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont pas été payés en conformité avec la convention collective (pièce 6) et des politiques de l'Agence Parcs Canada.

[23] Aucune politique de l'Agence Parcs Canada n'a été déposée en preuve, et il n'a nullement été question d'une politique de l'Agence Parcs Canada dans les arguments des fonctionnaires s'estimant lésés. Il reste l'allégation voulant que la convention collective ait été enfreinte. Étonnamment, les griefs eux-mêmes ne précisaient pas laquelle ou lesquelles des stipulations de la convention collective avaient été violées ou mal appliquées. En fait, les seules stipulations mentionnées dans les arguments des fonctionnaires s'estimant lésés ne traitent pas d'un droit à une rémunération ni même d'un mode de rémunération, mais plutôt de sujets relatifs aux heures de travail, par exemple :

- la semaine normale de travail;
- une limitation des conséquences de la mise en œuvre d'une EPHV;
- les heures quotidiennes prévues à l'horaire;
- le nombre d'heures auquel correspond un JFP.

[24] Voici les stipulations de la convention collective auxquelles il est fait référence :

#### **22.05**

- a) *Sous réserve du paragraphe 22.10, la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) ou de quarante heures (40) (selon le Code des heures de travail), à l'exclusion des périodes de repas,*

*réparties sur cinq (5) jours de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures consécutives (selon le Code des heures de travail) chacun, du lundi au vendredi. La journée de travail est prévue à l'horaire au cours d'une période de neuf (9) heures située entre 6 h et 18 h, à moins qu'il n'en ait été convenu autrement au cours de consultations au niveau approprié entre l'Alliance et l'Agence.*

*22.12 Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'Agence le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.*

### **22.13**

- a) Les heures de travail d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail); les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Agence, et les heures journalières de travail sont consécutives.*

*22.14 Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :*

*[...]*

#### **d) Jours désignés fériés payés (paragraphe 27.05)**

- (i) Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail).*

*[...]*

[25] Comme je l'ai signalé précédemment, aucune personne n'a été assignée comme témoin, y compris les deux fonctionnaires s'estimant lésés qui ont comparu à l'audience. Habituellement, dans ces circonstances, lorsque seuls les faits convenus ainsi que des pièces déposées par consentement peuvent témoigner de ce qu'il en est et ne pas laisser un arbitre de grief dans le doute sur la question de savoir ce qui est arrivé, les faits et le contenu des pièces sont examinés minutieusement.

[26] Hélas, la situation a été différente en l'espèce.

[27] En fait, on a simplement mentionné très brièvement et en passant une petite partie de seulement deux des cinq ensembles de pièces, soit les horaires de M. Clements et de Mme Kendall pour juillet et août.

[28] Sans quelque explication ou précision, je ne peux déterminer la signification d'un bon nombre des documents, sans parler de leur importance et de la question de savoir en quoi ils appuient les griefs – s'ils les appuient. Certes, je ne peux dire qu'ils ne prouvent pas la question en litige, mais, même après avoir mûrement réfléchi et relu ces documents, je ne peux dire non plus qu'ils prouvent le point en litige. Je me retrouve dans une situation inconfortable dans laquelle il y a beaucoup plus de questions que de réponses.

[29] S'acquitter du fardeau de la preuve, c'est bien plus que de déposer des documents qui, de prime abord, sont flous, au mieux. C'est à l'agent négociateur qu'incombe le fardeau de prouver clairement, selon la prépondérance des probabilités, que ce qui est allégué a effectivement eu lieu. Bien qu'étant tenté de le faire, je ne crois pas que ce serait prudent de ma part de spéculer sur la signification des documents.

[30] Dans la convention collective, il semble y avoir une certaine incohérence entre la stipulation 58.02a) et les stipulations 22.14d)(i) et (ii) :

**58.02** *L'employé-e a droit, pour la prestation de ses services :*

- a) *à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste dans lequel il ou elle est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique sa lettre d'offre;*

**22.14** *Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :*

[...]

**d) Jours désignés fériés payés (paragraphe 27.05)**

- (i) *Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail).*
- (ii) *L'employé-e qui travaille un jour férié désigné payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif*



*double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.*

[31] La stipulation 58.02 de la convention collective semble débiter un lieu commun quand elle dit que l'employé a droit à une rémunération pour la prestation de ses services.

[32] Et pourtant il ressort [traduction] des « rapports sur les heures travaillées et les fonctions supplémentaires » pour M. Burke, M. Clements et M. Rosta qu'ils n'ont pas eu droit à une certaine rémunération. Lors du JFP du mois d'août, chacun des fonctionnaires s'estimant lésés a travaillé neuf heures. Il n'y a pas de doute à cet égard. Il n'y a pas de doute non plus sur le fait qu'ils ont été payés seulement pour huit de ces heures-là. Il est clair que quelqu'un a modifié leurs heures dans l'horaire et [traduction] la « feuille des heures travaillées » de manière que soient indiquées huit heures. Pour compenser un manque, perçu, d'une heure dans les 80 heures en deux semaines, il est également clair que, selon le code 110, une heure de congé a été recouvrée dans le cas de chacun des fonctionnaires s'estimant lésés.

[33] Pourquoi est-il nécessaire de recouvrer un congé auprès de trois employés qui, c'est clair, ont déjà travaillé leurs 80 heures, dont neuf heures pendant le JFP du mois d'août 2005?

[34] Cela m'amène à l'application des stipulations 22.14d)(i) et (ii) de la convention collective. Ces stipulations me semblent claires. Il n'a pas été argué qu'elles sont ambiguës de quelque manière.

[35] Manifestement, ces dispositions s'opposent de façon directe à la stipulation 58.02a) de la convention collective.

[36] La stipulation 22.14d)(i) de la convention collective indique qu'un JFP correspond à huit heures dans le cas des fonctionnaires s'estimant lésés. Quand on examine la stipulation 22.14d)(ii), le conflit devient évident.

[37] M. Burke, M. Clements et M. Rosta ont travaillé lors du JFP du mois d'août. Ils ont droit à une rémunération, en plus de la rémunération versée pour les heures (huit dans ce cas-ci) précisées à la stipulation 22.14d)(i) de la convention collective, au tarif et demi jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à leur horaire. [Je souligne.] Il est clair qu'un employé qui travaille pendant un JFP a droit à une

---

rémunération pour les heures précisées à la stipulation (i). Le nombre d'heures spécifié à la stipulation (i) est de huit pour ces fonctionnaires s'estimant lésés.

[38] Je n'ai pas compétence pour modifier le libellé de la convention collective. Si le libellé avait indiqué que les employés devaient être rémunérés pour les heures qu'ils travaillaient, la situation aurait été différente. Tel n'est pas le cas!

[39] Il n'y a aucun point litigieux au sujet du montant de la prime versée.

[40] D'après les règles habituelles d'interprétation, lorsque les termes employés sont clairs et non ambigus, il n'est pas nécessaire de chercher à déterminer la véritable intention des parties. Dans ces cas-là, l'arbitre de grief doit attribuer leur sens ordinaire aux termes choisis par les parties. Ayant procédé de la sorte, je dois conclure que les parties ont convenu de limiter le nombre des heures qui seraient payées aux employés pour un travail lors d'un JFP, indépendamment du nombre effectif d'heures travaillées. L'entente est énoncée à la stipulation 22.11 de la convention collective, sous le titre « Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables » :

*22.11 Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 22.05b), 22.07 et 22.10e) sont stipulées aux paragraphes 22.11 à 22.14, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.*

[41] Les parties entendaient que les stipulations 22.11d)(i) et (ii) modifient la convention collective, et il en a été ainsi. Les heures travaillées en sus de huit heures lors d'un JFP ne doivent pas être rémunérées, sauf qu'elles servent à calculer la prime. Voilà l'entente qui a été conclue à la table de négociation.

[42] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante.)*

**V. Ordonnance**

[43] Les griefs sont rejetés.

Le 25 mars 2008.

Traduction de la C.R.T.F.P.

**Barry D. Done,  
arbitre de grief**