

Date: 20091106

Dossier: 566-02-1214

Référence: 2009 CRTFP 148



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

DALE GARRAH

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Service correctionnel du Canada)**

employeur

Répertorié
Garrah c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Renaud Paquet, arbitre de grief

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé :

John Mancini, Union of Canadian
Correctional Officers - Syndicat des
agents correctionnels du Canada - CSN

Pour l'employeur : Nadia Hudon, avocate

Affaire entendue à Montréal (Québec),
le 22 octobre 2009.
(Traduction de la CRTFP)

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Dale Garrah, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), est agent correctionnel à l'établissement Millhaven à Kingston (Ontario). Le 11 janvier 2007, il a déposé un grief alléguant que le Service correctionnel du Canada (l'« employeur ») avait contrevenu à la convention collective conclue le 26 juin 2006 entre le Conseil du Trésor et le Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (l'« agent négociateur ») relativement à l'unité de négociation des Services correctionnels (la « convention collective »). Le fonctionnaire contestait la décision de l'employeur de déduire une demi-heure de ses crédits de congés annuels pour un congé férié désigné payé qu'il avait pris le 25 décembre 2006. Ce jour-là, le fonctionnaire était censé travailler huit heures et demie. Selon l'employeur, un jour férié désigné payé correspond à huit heures.

[2] Le présent grief devait initialement être instruit à Kingston (Ontario), le 8 octobre 2009, mais l'audience a été reportée à la demande de l'employeur. À la suite d'un échange de correspondance avec les parties, il a été décidé que l'affaire serait entendue à Montréal (Québec) les 21 et 22 octobre 2009 avec d'autres cas de la région du Québec portant sur la même question. Le 19 octobre 2009, l'agent négociateur a décidé de retirer les cas de la région du Québec. Après avoir entendu les observations des parties, j'ai décidé de ne pas modifier la date et le lieu prévus pour l'instruction du présent grief, mais d'en limiter la durée à une seule journée. Étant donné que des services d'interprétation simultanée avaient déjà été retenus à la demande de l'employeur, j'ai indiqué aux parties qu'elles pouvaient s'exprimer dans la langue officielle de leur choix et utiliser les dispositifs d'interprétation selon leurs besoins.

II. Résumé de la preuve

[3] Le fonctionnaire a témoigné. Il a aussi appelé Michel Bouchard, conseiller de l'agent négociateur dans la région de l'Ontario. M. Bouchard faisait partie de l'équipe de l'agent négociateur qui a négocié la convention collective et du sous-comité qui a examiné les questions relatives aux horaires. L'employeur a appelé Robert Charlton, qui est aujourd'hui à la retraite. Tout comme M. Bouchard, M. Charlton faisait partie de l'équipe de négociation et du sous-comité qui s'est penché sur les questions relatives aux horaires. La plupart des éléments de preuve produits par les parties n'ont pas été contredits.

[4] Aux termes de la convention collective, le 25 décembre est un jour férié désigné payé. L'employeur a approuvé la demande de congé du fonctionnaire pour le lundi 25 décembre 2006. Le fonctionnaire aurait normalement travaillé huit heures et demie ce jour-là. Selon l'employeur, un jour férié désigné payé correspond à huit heures, ce qui signifie que le fonctionnaire devrait rembourser la demi-heure qui reste en demandant un congé annuel ou un congé non rémunéré ou en travaillant une demi-heure de plus. Le fonctionnaire a décidé de prendre un congé annuel d'une demi-heure. Il allègue qu'il ne devrait pas avoir à rembourser quelque chose, vu qu'un jour férié désigné payé correspond à huit heures et demie.

[5] Les agents correctionnels travaillent soit 40 heures par semaine, soit une moyenne de 40 heures par semaine. À la date de présentation du grief, le fonctionnaire était assujéti à l'horaire dit du « 7-3, 7-4 ». Suivant cet horaire, le fonctionnaire travaillait huit heures et demie par jour pendant sept jours consécutifs, sauf les mardis, où il travaillait neuf heures. Après ces sept jours, il avait droit à trois jours de repos. Il travaillait ensuite huit heures et demie par jour pendant sept jours consécutifs, sauf le mardi, après quoi il avait droit à quatre jours de repos. Sur une période de 21 jours, il travaillait huit heures et demie par jour pendant 12 jours et neuf heures par jour pendant 2 jours, pour un total de 120 heures, soit une moyenne de 40 heures par semaine.

[6] Les clauses suivantes de la convention collective s'appliquent au présent grief :

[...]

Heures de travail

Travail de jour

**

21.01 Lorsque l'horaire de travail est établi de manière régulière, il doit être tel que les employé-e-s travaillent :

- a) *quarante (40) heures et cinq (5) jours par semaine et obtiennent deux (2) jours de repos consécutifs,*
- b) *travaillent huit (8) heures par jour.*

Travail par quart

**

21.02 Lorsque les heures de travail des employé-e-s sont établies suivant un horaire irrégulier ou par roulement :

a) *elles doivent être établies de façon à ce que les employé-e-s :*

(i) travaillent en moyenne (40) heures par semaine,

et

(ii) travaillent huit virgule cinq (8,5) heures par jour.

[...]

26.05

a) *Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié, il est rémunéré à tarif et demi (1 ½) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 21 de la présente convention collective, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là.*

**

b) *La rémunération que l'employé-e aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là est huit (8) heures à tarif normal.*

[...]

**ARTICLE 34
HORAIRE DE TRAVAIL MODIFIÉ**

**

L'Employeur et le Syndicat conviennent que les conditions suivantes s'appliquent aux employé-e-s à l'intention desquels des horaires de travail modifiés ont été convenus conformément aux dispositions pertinentes de la présente convention collective. La convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée.

1. Conditions générales

Les heures de travail figurant à l'horaire d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à

l'horaire de travail de la journée normale de travail qu'indique la présente convention; les heures du début et de la fin du travail, des pauses-repas et des pauses-repos sont fixées par entente entre le Syndicat et l'Employeur au niveau local et approuvées conformément à la lettre d'entente en annexe. Les heures de travail journalières sont consécutives.

Dans le cas des employé-e-s travaillant par quarts, ces horaires doivent prévoir que leur semaine normale de travail correspond, en moyenne, au nombre d'heures hebdomadaires de travail prévues dans la présente convention pendant toute la durée de l'horaire.

[...]

**

2. Congés - Généralités

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.

[...]

3. Champ d'application particulier

Pour plus de précision, les dispositions suivantes sont appliquées comme suit :

[...]

Jours fériés désignés payés

a) *Un jour férié désigné payé correspond au nombre d'heures journalières normales prévues dans la présente convention.*

b) *Lorsque l'employé-e travaille un jour férié désigné payé, il est rémunéré, en plus de sa rémunération horaire journalière normale prévue dans la convention particulière du groupe concerné, à tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales prévues à son horaire effectuées et à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en sus des heures normales prévues à son horaire.*

Congés annuels

Les employé-e-s acquièrent des crédits de congés annuels au rythme prévu en fonction de leurs années de service, conformément à l'article 29 de la présente convention. Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées

pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

[...]

[7] Aux termes de la convention collective conclue entre l'employeur et l'agent négociateur de l'unité de négociation des Services correctionnels qui a expiré le 31 mai 2002 (l'« ancienne convention collective »), les agents correctionnels travaillaient soit 37,5 heures par semaine, soit une moyenne de 37,5 heures par semaine.

[8] Aux termes de l'ancienne convention collective, certains employés étaient également assujettis à un horaire de travail modifié qu'on appelait horaire de travail variable. Ces employés travaillaient huit heures par jour et une moyenne de 37,5 heures par semaine. À la fin de chaque période de huit semaines, les employés avaient accumulé un déficit d'une heure de travail. Pour corriger cette situation, on leur demandait de travailler une journée de plus toutes les 48 semaines, mais cela ne plaisait pas aux employés. La nouvelle méthode d'établissement des horaires décrite dans la convention collective a permis de résoudre ce problème.

[9] En plus de s'entendre sur le nombre d'heures hebdomadaires et journalières de travail, les parties ont également convenu d'apporter d'autres changements lors du renouvellement de la convention collective en 2006. Dans le cas du présent grief, le changement le plus important est l'ajout de la clause 26.05b), qui établit le nombre d'heures auquel correspond un jour férié désigné payé.

[10] L'employeur applique une politique nationale datée de décembre 2006 et modifiée en mars 2007, qui explique comment calculer la rémunération des employés qui ne travaillent pas un jour férié désigné payé. La politique indique expressément que ce congé correspond à huit heures. L'employé qui demande un congé ce jour-là doit rembourser le nombre d'heures en sus de huit heures qui était prévu à son horaire. Dans le cas d'un quart de huit heures et demie, l'employé doit rembourser une demi-heure. La politique décrit les divers moyens qui existent pour rembourser ce temps.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour le fonctionnaire

[11] Le représentant du fonctionnaire défend la position que l'employeur a contrevenu à la convention collective en demandant au fonctionnaire de rembourser une demi-heure pour son congé du 25 décembre 2006. Aux termes de l'article 34 de la convention collective, « [u]n jour férié désigné payé correspond au nombre d'heures journalières normales prévues dans la présente convention collective ». Le nombre d'heures journalières normales est de huit et demie, conformément à la clause 21.02a)(ii) de la convention collective. Il s'ensuit que le fonctionnaire avait droit à huit heures et demie de congé le 25 décembre 2006, plutôt qu'à huit heures, comme en a décidé l'employeur.

[12] Cette question a déjà été examinée par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») dans *White c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Service correctionnel)*, 2003 CRTFP 40; *Diotte c. Conseil du Trésor (Solliciteur généra du Canada - Service correctionnel)*, 2003 CRTFP 74; *Wallis c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2004 CRTFP 180. La Cour fédérale s'est également penchée sur la même question dans *White c. Canada (Conseil du Trésor)*, 2004 C.F. 1017.

[13] Les trois décisions de la Commission et la décision de la Cour fédérale dans *White* concluent toutes la même chose : aux termes de l'article 34 de la convention collective, un jour férié désigné payé donne droit à un nombre d'heures de congé égal au nombre d'heures journalières normales de l'employé indiqué à la clause 21.02. Cela correspondait à huit heures de congé dans l'ancienne convention collective et cela correspond à huit heures et demie dans la nouvelle convention collective.

[14] Dans sa réponse au grief, l'employeur indiquait que, conformément à la clause 26.05b) de la convention collective, l'employé devrait être rémunéré pour huit heures lorsqu'il travaille un jour férié désigné payé. La clause 26.05b) ne s'applique pas au présent grief parce qu'elle ne s'applique pas aux employés qui sont assujettis à un horaire de travail modifié. Dans ce cas-ci, c'est l'article 34 qui s'applique.

B. Pour l'employeur

[15] L'employeur soutient qu'un horaire de travail modifié ne devrait pas procurer des avantages supplémentaires aux employés ni occasionner des coûts supplémentaires pour l'employeur. Tous les employés travaillent une moyenne de 40 heures par semaine. Les employés qui sont assujettis à un horaire de jour travaillent huit heures par jour; ceux qui sont assujettis à un horaire par quart travaillent en moyenne huit heures et demie par jour. Un jour férié désigné payé correspond à huit heures de congé. Il ne peut correspondre à un plus grand nombre d'heures dans les cas des employés qui sont assujettis à un horaire de travail modifié.

[16] Il faut faire une distinction entre le présent grief et les décisions citées par le fonctionnaire parce que ces décisions ont été rendues dans le contexte de l'ancienne convention collective; or cette convention a été modifiée avant que le fonctionnaire dépose le présent grief. L'ancienne convention collective ne contenait pas la clause 26.05b). Cette clause s'applique à tous les employés, y compris ceux qui sont assujettis à un horaire modifié, et indique que l'employé est rémunéré pour huit heures pour un jour férié désigné payé.

[17] L'employeur soutient qu'il n'a pas contrevenu à la convention collective en demandant au fonctionnaire de rembourser une demi-heure pour le congé du 25 décembre 2006. Le fonctionnaire avait droit à huit heures de congé, mais il était censé travailler huit heures et demie ce jour-là. Il doit donc rembourser une demi-heure. Il serait injuste que les employés qui sont assujettis à un horaire normal aient droit à huit heures de congé pour un jour férié désigné payé et que les employés qui sont assujettis à un horaire modifié aient droit à huit heures et demie de congé.

IV. Motifs

[18] Le présent grief soulève une question assez simple, en l'occurrence le nombre d'heures auquel correspond un jour férié désigné payé. Selon le fonctionnaire, ce congé vaut huit heures et demie, et selon l'employeur, il vaut huit heures. Pour répondre à cette question, je dois d'abord décider quel horaire de travail s'applique au fonctionnaire, puis ensuite à combien d'heures correspond un jour férié désigné payé selon cet horaire. Après avoir tranché ces questions, je me pencherai sur l'impact des décisions citées dans la présente affaire.

[19] Les employés régis par la convention collective sont assujettis à un horaire de jour (clause 21.01) ou à un horaire de quart (clause 21.02). Les parties s'accordent à dire que le fonctionnaire travaillait par quart.

[20] Le fonctionnaire travaillait sept jours consécutifs, à raison de huit heures et demie par jour, sauf le mardi, où il travaillait neuf heures. Comme il ne travaillait pas le même nombre d'heures chaque jour, il était visé par l'article 34 de la convention collective. Le fonctionnaire était assujetti à un horaire modifié même si la « modification » était minime. Les mardis, il travaillait au-delà des huit heures et demie prévues par la clause 21.02a)(ii).

[21] Les dispositions de l'article 34 modifient certaines parties de la convention collective exclusivement. L'article 34 contient une clause sur les jours fériés désignés payés qui se compare à la clause 26.05. Même si ces dispositions ont été reproduites plus tôt dans la présente décision, il m'apparaît utile de les reproduire de nouveau.

ARTICLE 34
HORAIRE DE TRAVAIL MODIFIÉ

[...]

Jours fériés désignés payés

a) *Un jour férié désigné payé correspond au nombre d'heures journalières normales prévues dans la présente convention.*

b) *Lorsque l'employé-e travaille un jour férié désigné payé, il est rémunéré, en plus de sa rémunération horaire journalière normale prévue dans la convention particulière du groupe concerné, à tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales prévues à son horaire effectuées et à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en sus des heures normales prévues à son horaire.*

[...]

ARTICLE 26
Jours fériés désignés payés

[...]

26.05

a) *Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié, il est rémunéré à tarif et demi (1 ½) pour toutes les*

heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 21 de la présente convention collective, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là.

**

- b) *La rémunération que l'employé-e aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là est huit (8) heures à tarif normal.*

[22] Même si la clause 26.05a) et l'alinéa b) de la clause de l'article 34 de la convention collective traitant des jours fériés désignés payés sont libellés différemment, ils appliquent la même logique pour déterminer la rémunération de l'employé qui travaille un jour férié désigné payé. La clause 26.05b) clarifie la dernière ligne de la clause 26.05a) en indiquant qu'un jour férié désigné payé correspond à huit heures. Dans la clause de l'article 34 traitant des jours fériés désignés payés, l'ordre est inversé et le nombre d'heures auquel correspond un jour férié désigné payé est indiqué à l'alinéa a) plutôt qu'à l'alinéa b).

[23] Si les parties à la convention collective avaient voulu appliquer la clause 26.05b) aux employés assujettis à un horaire modifié, elles auraient supprimé l'alinéa a) de la clause de l'article 34 traitant des congés fériés désignés payés; or cette disposition se trouve toujours dans la convention collective. Comme les dispositions de l'article 34 modifient certaines parties de la convention collective et que l'article 34 établit le nombre d'heures auquel correspond un jour férié désigné payé, je conclus que la clause 26.05b) ne s'applique pas aux employés qui sont assujettis à un horaire modifié.

[24] Aux termes de l'alinéa a) de la clause de l'article 34 traitant des jours fériés désignés payés, ce congé correspond au « nombre d'heures journalières normales » indiqué dans la convention collective. Toutefois, les mots « nombre d'heures journalières normales » ne sont pas expressément définis dans la convention collective. L'interprétation de ces mots était au cœur même des décisions rendues dans *White*, *Diotte* et *Wallis*. Ces cas soulevaient également la question plus générale des heures prévues à l'horaire. Dans *White c. Conseil du Trésor* (Solliciteur général du Canada - Service correctionnel), l'arbitre de grief a écrit ceci :

[...]

[35] Les « heures normales prévues à [l']horaire » désignent les heures de chaque poste de travail attribué à l'employé. Les « heures journalières normales » doivent dès lors désigner quelque chose de différent. L'article 21.01 prévoit que l'horaire de travail des employés qui sont assujettis à un régime de travail par poste doit être établi de manière à ce que, en moyenne, ils travaillent huit heures par jour. Il doit donc s'agir des « heures journalières normales prévues dans la présente convention » étant donné qu'il n'y a pas d'autres heures journalières prévues dans la convention collective pour les employés travaillant par poste.

[...]

[25] Dans cette décision, l'arbitre de grief a décidé que le nombre d'heures journalières normales correspondait au nombre d'heures indiqué à la clause 21.01 de la convention collective dans les cas des employés travaillant par quart. La Cour fédérale a examiné cette décision et conclu que l'arbitre de grief avait tenu compte des dispositions pertinentes de la convention collective et qu'il les avait interprétées conformément aux principes d'interprétation habituels. La Cour fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire parce que l'interprétation de l'arbitre de grief n'était pas sans motif valable ni manifestement déraisonnable. Dans *Diotte* et *Wallis*, les arbitres de griefs ont également conclu que le nombre d'heures journalières normales correspondait au nombre d'heures indiqué à la clause 21.01 s'appliquant aux employés assujettis à un horaire par quart.

[26] Je souscris à ces décisions, qui établissent qu'un jour férié désigné payé correspond au nombre d'heures journalières normales indiqué à la clause 21.01 de la convention collective s'appliquant aux employés assujettis à un horaire par quart, soit huit heures et demie.

[27] L'employeur a raison de me rappeler que les décisions citées ont été rendues dans le contexte de l'ancienne convention collective. Cependant, les dispositions de la convention collective en cause ici se rapportant à l'établissement du nombre d'heures auquel correspond un jour férié désigné payé dans le cas des employés assujettis à un horaire modifié sont identiques à celles que contenait l'ancienne convention collective. L'employeur a défendu la position que la clause 26.05b) avait été ajoutée et que cela modifiait les règles. J'ai déjà décidé que cette clause ne s'appliquait pas aux employés

qui sont assujettis à un horaire modifié. On doit donc en conclure que les règles sont demeurées inchangées quand les parties ont signé la convention collective en 2006.

[28] L'employeur a également défendu la position que, si le grief est accueilli, cela créera des distinctions injustes entre les employés. Ceux qui sont assujettis à un régime de travail normal auront droit à huit heures pour un jour férié désigné payé, tandis que ceux qui ont un horaire modifié auront droit à huit heures et demie de congé. Je n'irais pas jusqu'à conclure que cela crée des distinctions injustes entre les employés; je crois plutôt que cela crée une inégalité.

[29] Comme il est indiqué à l'article 34 de la convention collective, les règles régissant les employés assujettis à un horaire normal sont différentes à plusieurs égards de celles régissant les employés assujettis à un horaire modifié et je dois respecter cela. Si les parties avaient voulu que ces deux groupes d'employés soient traités de la même manière, elles n'auraient pas dû établir des règles entraînant un traitement différent, mais c'est ce qu'elles ont fait.

[30] En conclusion, l'employeur a contrevenu à la convention collective en demandant au fonctionnaire de rembourser une demi-heure pour le congé du 25 décembre 2006. La convention collective doit être interprétée de manière à ce qu'un jour férié désigné payé corresponde à huit heures et demie.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[32] Le grief est accueilli.

[33] L'employeur doit créditer une demi-heure au compte de congés annuels du fonctionnaire.

Le 6 novembre 2009.

Traduction de la CRTFP

**Renaud Paquet,
arbitre de grief**