

Date : 20111117

Dossier : 569-02-97

Référence : 2011 CRTFP 132



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

agent négociateur

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Agence des services frontaliers du Canada)**

employeur

Répertorié

Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)

Affaire concernant un grief de principe renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : [Linda Gobeil](#), arbitre de grief

Pour l'agent négociateur : [Daniel Fisher](#)

Pour l'employeur : [Jennifer Champagne](#)

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 4, 23 et 31 août 2011.
(Traduction de la CRTFP)

I. Grief de principe renvoyé à l'arbitrage

[1] L'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur ») a présenté un grief de principe au Conseil du Trésor (l'« employeur ») le 30 mars 2010, conformément à l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « Loi »). L'agent négociateur a fait les allégations suivantes :

[Traduction]

Le grief porte sur l'interprétation et l'application de l'appendice B - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et le Syndicat de la fonction publique du Canada concernant les aménagements d'horaires de postes variables de la convention collective du groupe Services frontaliers entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

L'AFPC soutient que l'employeur a contrevenu aux dispositions de l'appendice B, car il n'a pas appliqué le principe de l'ancienneté à tous les aménagements d'horaires de postes variables (AHPV) établies après la signature de la convention collective pertinente du groupe Services frontaliers, le 29 janvier 2009.

[2] L'agent négociateur a demandé les mesures correctives suivantes :

[Traduction]

- 1. Déclarer que l'employeur a contrevenu à l'appendice B de la convention collective du groupe Services frontaliers;*
- 2. Ordonner au Conseil du Trésor et à l'Agence des services frontaliers du Canada de se conformer à leurs obligations découlant de la convention collective;*
- 3. Prendre d'autres mesures correctives que l'AFPC peut demander et que la Commission peut autoriser.*

[3] Dans une lettre datée du 11 janvier 2011, l'employeur a rejeté le grief et a répondu ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...]Selon la clause 25.23a) de la convention collective, qui porte sur les AHPV, les consultations tenues au niveau local en vue d'établir des horaires de travail variables incluront tous les aspects des aménagements des postes à horaires de travail variables. Par ailleurs, la clause 25.23b) prévoit que lorsqu'une entente mutuelle acceptable sera obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'Employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur.

Selon ces dispositions de la convention collective, il y aurait une différence entre les termes « horaire » et « aménagement ». Selon ces mêmes dispositions, la « mise en œuvre » découle d'une entente sur les postes à horaires variables nouvellement négociée et non seulement du renouvellement d'une entente sur les postes à horaires variables existante.

Certaines clauses de l'appendice B de la convention collective du groupe Services frontaliers offrent un aperçu de l'intention des parties à l'égard des droits d'ancienneté.

[...]

Une interprétation franche de ces clauses donnent à penser que les parties voulaient que l'ancienneté soit utilisée comme facteur déterminant pour l'attribution des lignes à la suite de la réouverture et de la négociation d'un nouvel AHPV et non seulement dans le cas du renouvellement d'un horaire variable existant.

[...]

[4] Le 17 janvier 2011, l'agent négociateur a renvoyé le grief à l'arbitrage auprès de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission »).

II. Résumé de l'argumentation

[5] Les parties ont convenu de procéder au moyen d'arguments écrits.

[6] La convention collective en cause est celle entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada – groupe Services frontaliers (tous les employés), en vigueur jusqu'au 20 juin 2011 (la « convention collective »). La convention collective a été signée le 29 janvier 2009.

[7] Le Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et le Syndicat de la fonction publique du Canada concernant les aménagements d'horaires de postes variables fait partie de la convention collective (« appendice B »).

[8] Voici les clauses pertinentes de la convention collective et de l'appendice B :

[...]

25.23 Aménagements d'horaires de postes variables

a) *Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.06, et 25.13 à 25.22 inclusivement, des consultations peuvent être tenues au niveau local en vue d'établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par les paragraphes 25.13 et 25.17. De telles consultations incluront tous les aspects des aménagements des horaires de travail par poste.*

b) *Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'Employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur.*

c) *Les deux (2) parties s'efforceront de satisfaire les préférences des employé-e-s quant à de tels aménagements.*

d) *Il est entendu que l'application flexible de tels aménagements ne doit pas être incompatible avec l'intention et l'esprit des dispositions régissant autrement de tels aménagements. Cette même application flexible du présent paragraphe doit respecter la moyenne des heures de travail pour la durée de l'horaire général et doit être conforme aux nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur.*

e) *Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies aux paragraphes 25.24 à 25.27, inclusivement.*

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

25.24 *Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 25.09, 25.10 et 25.23 sont stipulées aux paragraphes 25.24 à 25.27, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.*

25.25 *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'Employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.*

25.26

a) *Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 25.24 peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures; 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'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.

b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.

(i) La durée maximale d'un horaire de postes est de six (6) mois.

(ii) La durée maximale des autres types d'horaires est de vingt-huit (28) jours, à moins que les heures de travail hebdomadaires et journalières normales soient modifiées par l'Employeur de façon à permettre la mise en vigueur d'un horaire d'été et d'un horaire d'hiver conformément au paragraphe 25.10, auquel cas la durée de l'horaire est d'un (1) an.

(iii) La durée maximale des horaires des agents au service de l'Agence canadienne du pari mutuel est d'un (1) an.

c) Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

[...]

[9] **[Appendice B]**

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et le Syndicat de la Fonction publique du Canada concernant les aménagements d'horaires de postes variables

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et le Syndicat de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s de l'unité de négociation Services frontaliers (FB).

Le présent appendice s'applique uniquement aux aménagements d'horaires de postes variables (AHPV) mis en œuvre après la signature de la présente convention collective.

1. Processus de consultation

Le présent appendice vise à fournir aux parties un processus destiné à faciliter la conclusion d'une entente au niveau local, dans les délais prescrits.

2. Pourparlers relatifs aux AHPV

2.1 La consultation au niveau local prévue à l'alinéa 25.23a) de la convention collective doit avoir lieu dans les cinq (5) jours suivant l'avis déposé par l'une des deux parties de revoir un aménagement d'horaires de postes variables ou d'en négocier un nouveau. Avant la tenue de cette rencontre,

l'Employeur doit fournir au Syndicat les renseignements suivants concernant les nécessités du service :

a) le nombre d'employé-e-s requis pour chaque heure,

et

b) la raison d'être de l'horaire proposé.

2.2 Le nombre d'employé-e-s déterminé au paragraphe 2.1 ne représente pas la présence minimale requise pour un poste donné.

2.3 Les pourparlers au niveau local doivent se conclure dans les cinq (5) semaines suivant la première rencontre prévue au paragraphe 2.1 ci-dessus.

2.4 Si les parties conviennent d'un AHPV au niveau local, le Syndicat doit présenter l'horaire aux employé-e-s pour ratification.

2.5 Si les pourparlers au niveau local ne débouchent pas sur un accord concernant l'APHV proposé, les parties doivent immédiatement renvoyer les points en litige aux représentants du Syndicat et aux représentants régionaux de l'Employeur pour la suite du processus de consultation.

2.6 Les représentants désignés au paragraphe 2.5 ci-dessus doivent conclure leur consultation dans les trois (3) semaines suivant la date à laquelle les points en litige ont été soumis à leur attention par le comité local.

2.7 Les recommandations conjointes des représentants désignés au paragraphe 2.5 ci-dessus doivent être soumises à l'examen du comité local pendant au plus une (1) semaine.

2.8 Si les parties conviennent d'un AHPV au niveau local, le Syndicat doit présenter l'horaire aux employés pour ratification. Dans le cas contraire, le Syndicat doit mettre aux voix le dernier AHPV proposé par l'Employeur.

2.9 Les résultats du scrutin prévu au paragraphe 2.4 ou 2.8 doivent être communiqués aux représentants de l'Employeur dans les deux (2) semaines suivant la tenue de ce scrutin.

2.10 Si l'AHPV proposé est rejet, les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger l'AHPV en place. Si l'une ou l'autre partie choisit de ne pas prolonger l'AHPV en place, l'horaire de travail par poste prévu au paragraphe 25.13 entre alors en vigueur. Dans le cas des employé-e-s qui ne sont pas déjà visés par un AHPV, l'horaire en place reste en vigueur.

2.11 Si l'AHPV proposé est accepté lors d'un scrutin de ratification, le nouvel horaire doit être affiché conformément au paragraphe 25.16 de la convention collective.

2.12 Sauf indication au paragraphe 2.10 ci-dessus, les deux parties peuvent mettre fin à un AHPV en donnant un avis de trente (30) jours à l'autre partie, sauf si des pourparlers sont en cours conformément au présent appendice.

2.13 Les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger les délais prévus dans les dispositions du présent appendice.

3. Sélection des lignes de l'AHPV

3.1 Après la ratification d'un nouveau AHPV, l'Employeur doit établir les exigences relatives à l'affectation du personnel selon cet horaire.

3.2 L'Employeur doit demander à tous les employé-e-s visés par l'AHPV à quelle ligne sur l'horaire ils souhaitent être affectés.

3.3 Si plus d'un employé-e ayant les qualités requises choisit la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 34.03.

3.4 Si une ligne devient libre, l'Employeur doit réévaluer son horaire. Si la ligne est encore nécessaire, l'Employeur doit revoir les qualités requises avant de sonder tous les employé-e-s visés par l'AHPV. Si plus d'un employé-e ayant les qualités requises choisit la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 34.03.

4. Établissement du calendrier des congés annuels

4.1 Les employé-e-s doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard le 15 avril de chaque année. L'Employeur doit répondre à ces demandes au plus tard le 1^{er} mai pour la période estivale et au plus tard le 1^{er} octobre pour la période hivernale.

4.2 Les périodes de congés annuels sont les suivantes :

pour la période estivale, du 1^{er} juin au 30 septembre;

pour la période hivernale, du 1^{er} décembre au 31 mars.

4.3 Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée est trop élevé, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 34.03 de la

convention. Pour la période estivale, le critère du nombre d'années de service est appliqué pour un maximum de deux (2) semaines par employé, afin que le plus grand nombre possible d'employé-e-s puissent prendre congé pendant les mois d'été.

4.4 Les demandes présentées après le 15 avril sont traitées dans l'ordre où elles sont reçues.

[10] La majorité des arguments des parties sont reproduits ci-dessous.

A. Pour l'agent négociateur

[Traduction]

[...]

3. Selon le grief, il y aurait eu violation de l'appendice B de la convention collective - Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et le Syndicat de la fonction publique du Canada concernant les aménagements d'horaires de postes variables.

[...]

8. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est d'avis que [...] l'Agence des services frontaliers du Canada devrait reconnaître l'ancienneté [...] pour la sélection des lignes et l'établissement du calendrier des congés annuels à tous les lieux de travail des Services frontaliers du pays où un AHPV est en vigueur, peu importe quand l'AHPV a été négocié. [Je souligne]

9. Un certain nombre d'AHPV étaient en vigueur - et le sont toujours - à la date de la signature de la convention collective, le 29 janvier 2009.

10. Moins de six mois après la signature [...] de la convention collective, on aurait dû tenir compte de l'ancienneté pour l'attribution des lignes libres et des congés annuels dans le cas des AHPV qui étaient en vigueur à ce moment-là.

[...]

12. Chaque fois qu'un nouvel horaire de travail visé par un AHPV est affiché, l'AHPV est mis en œuvre. Le syndicat est d'avis que les AHPV sont mis en œuvre de façon régulière et continue.

[...]

-
15. *Le principe de l'ancienneté aurait dû être appliqué aux AHPV qui étaient déjà en vigueur lorsque les parties ont signé la nouvelle convention collective.*
16. *Le syndicat soutient que l'appendice B s'applique aux horaires de postes variables négociés avant la signature de la convention collective, le 29 janvier 2009.*
17. *La clause 25.26b) de la convention collective prévoit ce qui suit :*
- L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.*
- (i) La durée maximale d'un horaire de postes est de six (6) mois.*
18. *Cette clause a un effet transitoire, car elle reconnaît que la « durée maximale » d'un AHPV est de six mois. Après six (6) mois, il faut s'assurer que les AHPV respectent les exigences en matière d'ancienneté de l'appendice B.*
- [...]
21. *Les AHPV visent la création d'horaires [...] dans le cadre de consultations exhaustives. Les termes « AHPV » et « horaire » sont interchangeable, comme il est noté à la clause 2.10 de l'appendice B. Ainsi, lorsqu'un AHPV est prolongé, l'horaire est prolongé.*
22. *Par conséquent, les horaires d'un AHPV qui étaient en vigueur avant la signature de la convention collective, et qui ont été « renouvelés », « prolongés » ou « reconduits », deviennent de nouveaux horaires, conformément à l'appendice B.*
23. *Le syndicat est d'avis que le principe de l'ancienneté dont il est question dans la nouvelle convention collective du groupe Services frontaliers aurait dû être appliqué pour la sélection des lignes libres et l'établissement du calendrier des congés annuels pour tous les AHPV en vigueur au moment de leur renouvellement.*
24. *Il faut appliquer le principe de l'ancienneté non seulement pendant l'exercice initial d'établissement de l'horaire, mais aussi pour l'attribution des lignes (et des congés annuels), puisque ces lignes deviennent plus tard libres dans les AHPV nouvellement négociés.*
25. *Le fait de ne pas reconnaître les droits d'ancienneté de l'appendice B [...] créerait une injustice et entraînerait des résultats préjudiciables, soit le rejet des droits d'ancienneté et*

l'obligation pour les parties de renégocier tous les AHPV en vigueur.

26. *Forcer les parties à revoir les AHPV afin de permettre l'attribution des lignes libres et des congés annuels en fonction de l'ancienneté aurait pour effet d'annuler les droits d'ancienneté des employés.*

27. *En d'autres mots, le syndicat ne propose pas qu'il y ait un processus d'attribution pour tous les horaires. Il propose plutôt que, si l'AHPV existait avant la signature de la convention collective, lorsqu'il est prolongé, les lignes libres et les congés annuels devraient être attribués conformément à l'appendice B.*

[...]

30. *L'appendice B protège les droits négociés concernant l'ancienneté. L'ancienneté doit être utilisée comme facteur déterminant pour attribuer les lignes dans le cas des AHPV déjà en vigueur. Il s'agit d'une obligation découlant de la convention collective et de l'appendice B en fonction des années de service.*

Alliance de la Fonction publique du Canada c. Centre de la sécurité des télécommunications, 2009 CRTFP 121.

31. *Il faut un libellé clair pour nier à un employé l'avantage qui lui est conféré par une convention collective. La convention collective et l'appendice B ne mentionnent pas de limites pour ce qui est de l'ancienneté ou des années de service.*

United Nurses of Alberta, Local 121-R v. Calgary Regional Health Authority (2000) 93 L.A.C. (4^e) 427.

32. *L'application des droits d'ancienneté ne cause absolument aucun préjudice à l'employeur. L'appendice B de la convention collective reconnaît et protège les droits d'ancienneté. Si les droits d'ancienneté ne sont pas respectés, le syndicat subit un préjudice.*

[...]

34. *Accepter l'interprétation de l'employeur donne lieu à un résultat absurde, soit la mise de côté des droits d'ancienneté. Il est clairement indiqué dans le document 5 du syndicat (la réponse au grief de l'employeur) que les horaires de postes variables en vigueur ne sont pas visés par les droits d'ancienneté. Selon les règles d'interprétation, le syndicat suggère que cet énoncé crée une situation absurde.*

[11] Pour appuyer sa position, l'agent négociateur m'a également renvoyé à :

Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada), 2009 CRTFP 66;

Lajoie c. Conseil du Trésor (Revenu Canada - Impôt), (1992) C.F.J. 1019 (CA);

Buchmann c. Agence des douanes et du revenu du Canada, 2002 CRTFP 14.

[12] L'agent négociateur a conclu ainsi :

[Traduction]

36. Le principe de l'ancienneté énoncé dans la nouvelle convention collective du groupe Services frontaliers doit être appliqué pour la sélection des lignes libres et l'établissement du calendrier des congés annuels pour tous les AHPV en place lorsqu'ils sont renouvelés.

37. En vertu de la convention collective et de l'appendice B, l'employeur doit reconnaître l'ancienneté pour la sélection des lignes et l'établissement du calendrier des congés annuels à tous les lieux de travail des Services frontaliers du pays qui sont visés par un AHPV, peu importe quand l'AHPV a été négocié.

[...]

B. Pour l'employeur

[13] L'employeur est d'avis que l'appendice B ne s'applique qu'aux AHPV mis en œuvre depuis la signature de la convention collective, en janvier 2009.

[Traduction]

[...] La continuation d'un AHPV qui était en vigueur le 29 janvier 2009 ne constitue pas une « nouvelle mise en œuvre ». Par conséquent, un AHPV doit arriver à échéance ou être annulé et être ensuite remplacé ou renégocié pour que les dispositions de l'appendice puissent être appliquées.

Comme il est noté dans son libellé, l'appendice B « [...] s'applique uniquement aux aménagements d'horaires de postes variables (AHPV) mis en œuvre après la signature de la présente convention collective. » Les mots sont clairs et doivent être pris dans leur contexte grammatical normal : seuls les AHPV mis en œuvre après la signature de la convention collective seront visés par les dispositions de l'appendice B.

Un AHPV signé avant l'entrée en vigueur de la convention collective n'est pas automatiquement considéré comme étant nouvellement mis en œuvre simplement parce que six mois se sont écoulés. Selon la convention collective, certaines étapes doivent être franchies avant qu'un AHPV puisse être mis en vigueur et ainsi être visé par l'appendice B.

[14] La représentante de l'employeur m'a renvoyé à la clause 2.1 de l'appendice B dans ses arguments :

[Traduction]

[...]

Le libellé de cette clause fait clairement référence à une situation autre qu'une continuation de facto d'un ancien AHPV. Il faut tenir des consultations au niveau local dès que l'avis a été déposé, et les parties doivent revoir ou renégocier l'ancien AHPV. Le fait que six mois se soient écoulés n'est pas suffisant pour répondre à ces exigences. Par ailleurs, on renvoie à des conditions préalables additionnelles aux clauses 2.3 à 2.13 de l'appendice B, qui expliquent ce qu'on entend par « rouvrir » ou « négocier » un nouvel AHPV [...]

[15] La représentante de l'employeur m'a renvoyé aux clauses 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7 et 2.8 de l'appendice B et a souligné que pour être [traduction] « mis en œuvre après la signature de la présente convention collective », un AHPV doit passer par les diverses étapes décrites aux clauses 2.3 à 2.8 de l'appendice B.

[Traduction]

[...]

[...] L'appendice B ne s'appliquerait pas dans le cas d'une simple continuation d'un AHPV signé avant la mise en œuvre de la convention collective sans consultation et sans passer par les étapes additionnelles décrites dans les clauses susmentionnées. Les parties avaient clairement comme intention de faire en sorte que l'ancienneté soit utilisée comme facteur déterminant pour l'attribution des lignes uniquement lorsqu'un nouvel AHPV est revu ou négocié et à propos duquel une entente est conclue.

[16] La représentante de l'employeur m'a aussi renvoyé à la clause 25.23b) de l'appendice B pour appuyer son argument selon lequel la mise en œuvre d'un AHPV découle de la négociation d'un nouvel AHPV et non seulement de la continuation d'un AHPV déjà en place.

[17] L'employeur est en désaccord avec la position de l'agent négociateur, qui soutient que les termes « horaire » et « AHPV » sont interchangeables.

[Traduction]

[...] *un AHPV doit arriver à échéance ou être annulé, puis être revu ou négocié avant que ne s'applique le principe de l'ancienneté. Il est même spécifié clairement à la clause 3.1 : « Après la ratification d'un nouveau AHPV, l'Employeur doit établir les exigences relatives à l'affectation du personnel selon cet horaire. » De plus, selon la clause 3.4, l'employeur utilisera le nombre d'années de service comme facteur déterminant si plus d'un employé choisit la même ligne sur l'horaire.*

[Je souligne]

[18] Aucune preuve n'a été présentée par les parties pour expliquer la façon dont les AHPV actuellement en vigueur ont été mis en œuvre. Par conséquent, l'agent négociateur ne peut pas simplement déclarer qu'un AHPV est mis en vigueur chaque fois qu'un horaire est affiché, puisqu'aucune preuve de consultation, de ratification ou de vote ne peut être déposée.

[19] L'employeur a reconnu que sa position supposait que les parties devront renégocier un AHPV si elles veulent que l'appendice B s'applique. Il soutient tout de même que c'est également le sens et l'intention de la convention collective et que c'est la seule interprétation possible conforme au libellé de la convention collective.

[20] Enfin, l'employeur a terminé en déclarant que le libellé de la convention collective devait être interprété dans son contexte habituel : la seule façon d'appliquer l'appendice B est de renégocier un AHPV.

C. Réplique de l'agent négociateur

[21] Dans sa réplique, l'agent négociateur a réitéré sa position et a ajouté ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] *Les étapes à franchir pour reconnaître un AHPV déjà en place - selon la convention collective et l'appendice B - sont respectées. En l'absence d'un nouvel AHPV ou d'un AHPV renégocié, l'appendice B reconnaît ceux déjà en place.*

L'appendice B et la convention collective ne font pas partie d'une approche concurrente à deux volets pour les AHPV. Pour assurer la conformité, il faut reconnaître le principe de l'ancienneté après six mois.

[...]

On ne suggère pas, à la clause 25.23b), que la mise en œuvre est quelque chose de nouveau découlant de la négociation d'un nouvel horaire de postes variables. L'appendice B clarifie la transition et prévoit la conversion d'un horaire de postes variables déjà en place en un nouvel horaire après six mois [...].

III. Question en litige

[22] Il s'agit d'un renvoi à l'arbitrage d'un grief de principe. Dans le cas présent, le fondement du grief est la conclusion de l'employeur voulant que l'appendice B ne s'applique pas aux AHPV déjà en place au moment de la signature de la convention collective. Plus précisément, il faut déterminer si l'employeur aurait dû tenir compte des années de service pour attribuer les lignes et les congés annuels dans les AHPV, peu importe quand ces derniers ont été négociés.

IV. Motifs

[23] À mon avis, les dispositions de l'appendice B relatives aux années de service ne s'appliquent qu'aux AHPV mis en œuvre après la signature de la convention collective et aux AHPV qui étaient en vigueur avant la signature de la convention collective et qui ont fait l'objet de consultations entre les parties en vertu de la clause 2.1 de l'appendice B. En d'autres mots, le simple fait que des AHPV étaient déjà en place au moment de la signature de la convention collective et qu'ils ont été reconduits ou renouvelés après la signature de la convention collective n'est pas suffisant pour justifier l'application des clauses liées aux années de service. Les parties doivent d'abord entamer le processus de discussion précisé à partir de la clause 2.1 avant que le reste de l'appendice B puisse être appliqué.

[24] L'examen des clauses 25.23 à 25.27 de la convention collective donne à entendre que les parties voulaient permettre une certaine souplesse au niveau local pour ce qui est de l'établissement des horaires de travail et des aménagements connexes.

[25] Les parties ont aussi conclu un protocole d'entente dans le cadre de la convention collective, soit l'appendice B. Ce document explique en détail le processus à suivre lorsqu'il est question des AHPV.

[26] À mon avis, en incorporant l'appendice B, les parties voulaient préciser les clauses plus générales 25.23 à 25.27 de la convention collective en établissant un processus par étapes détaillé qui faciliterait la conclusion d'une entente sur les AHPV au niveau local.

[27] Au début de l'appendice B, il est clairement indiqué que les parties voulaient que ses dispositions soient appliquées uniquement aux AHPV mis en œuvre après la signature de la convention collective, c'est-à-dire les AHPV négociés après la signature de la convention collective ou renouvelés ou renégociés conformément au processus établi à l'appendice B.

Le présent appendice s'applique uniquement aux aménagements d'horaires de postes variables (AHPV) mis en œuvre après la signature de la présente convention collective.

[Je souligne]

[28] Les mots « [...] mis en œuvre après la signature de la présente convention collective » peuvent-ils comprendre, comme le suggère l'agent négociateur, des AHPV qui étaient en place avant la signature de la convention collective, mais qui ont été [traduction] « renouvelés, prolongés ou reconduits à l'extérieur du processus décrit à l'appendice B »? Je ne le crois pas. Dans ces cas, les parties doivent participer au processus de discussion, tel qu'il est précisé à la clause 2.1 de l'appendice B, et ainsi revoir l'AHPV ou en négocier un nouveau, et ce, avant que les dispositions sur les années de services puissent être appliquées.

[29] On peut lire ce qui suit dans *Canadian Labour Arbitration*, Brown and Beatty, vol. 1, 4^e édition, août 2011, paragraphe 4:2110 :

[Traduction]

En cherchant à découvrir l'intention des parties à l'égard d'une disposition particulière de la convention, les arbitres ont généralement supposé que le libellé dont ils sont saisis doit s'entendre au sens normal ou habituel, à moins que cette interprétation ne donne lieu à une absurdité ou à une

contradiction avec le reste de la convention collective, ou à moins que le contexte ne révèle que les mots sont employés dans un autre sens. [...] On a toutefois affirmé que, lorsqu'il n'y a ni ambiguïté ni manque de clarté dans le sens, le libellé de la convention doit être appliqué, peu importe s'il entraîne une situation injuste ou oppressive, ou s'il est délibérément vague pour permettre d'apporter des ajustements convenus par les deux parties.

[30] L'examen des étapes décrites à l'appendice B laisse à penser qu'il y a un processus très détaillé qui, à mon avis, doit être suivi pour qu'un nouvel AHPV puisse être mis en œuvre conformément à la convention collective.

[31] Les parties ont convenu de mettre en place un mécanisme élaboré qui ne fait du sens que dans le contexte d'un AHPV négocié en vertu de l'appendice B. Je crois que ce processus par étapes doit être suivi et qu'une des parties ne peut pas invoquer, pendant la durée de vie d'un AHPV, un élément de ce processus, par exemple les années de service, sans tout d'abord avoir passée par toutes les autres étapes de ce processus.

[32] Encore une fois, une interprétation franche des clauses de l'appendice B m'amène à conclure que l'appendice B ne s'applique que lorsqu'un nouvel AHPV est négocié ou qu'un AHPV déjà en place est revu ou négocié à la suite de discussions entre les parties, conformément à l'appendice B. Le fait de prolonger la durée d'un AHPV qui était en place avant la signature de la convention collective sans entamer le processus de discussion décrit à la clause 2.1 de l'appendice B n'en fait pas un nouvel AHPV.

[33] Je ne suis pas d'accord avec l'argument de l'agent négociateur voulant que, chaque fois qu'un nouvel horaire dans le cadre d'un AHPV est affiché, l'AHPV soit ensuite mis en œuvre aux fins de l'appendice B et donc visé par le principe de l'ancienneté. Je suis d'accord avec l'argument de l'employeur selon lequel un AHPV n'est pas la même chose qu'un horaire. Il faut établir une distinction entre les deux termes. Un horaire est un calendrier établi dans le cadre d'un AHPV qui précise les heures de travail de chaque employé.

[34] Je ne crois pas que les employés puissent simplement ajouter le principe des années de service de la clause 3 de l'appendice B aux dispositions d'un AHPV sans démontrer que le processus décrit à l'appendice B a été suivi. Le processus dont il est fait état dans l'appendice B doit être pris dans son ensemble. On ne peut utiliser le

concept des années de service que si toutes les autres étapes de l'appendice B ont été franchies. Dans le cas présent, il n'y a aucune preuve à cet effet.

[35] L'agent négociateur soutient que la clause 25.26 de la convention collective, parce qu'elle fait référence à la durée de vie maximale de six mois pour les horaires, a un effet transitoire et que, après six mois, tous les AHPV doivent être établis [traduction] « afin de respecter les exigences en matière d'ancienneté de l'appendice B ». Comme je l'ai mentionné plus tôt, il n'y a aucune mention, dans la convention collective ou dans l'appendice B, relativement à des mesures transitoires à l'appui de cette interprétation. Les mesures transitoires ne peuvent pas être inférées.

[36] L'agent négociateur soutient que le fait de ne pas reconnaître les droits d'ancienneté [traduction] « créerait une injustice et entraînerait des préjudices [...] et les parties devraient alors renégocier tous les AHPV en vigueur ». Il a aussi déclaré que le fait de [traduction] « forcer les parties à rouvrir un AHPV [...] aurait pour effet d'annuler les droits d'ancienneté des employés ». L'agent négociateur a également soutenu qu'il fallait [traduction] « un libellé clair pour nier à un employé un avantage qui lui est conféré par la convention collective ». Je comprends que les parties doivent passer par un processus détaillé, décrit à l'appendice B, mais je dois souligner que rien ne prouve que le fait de décider que l'appendice B ne s'applique qu'aux nouveaux AHPV aurait des résultats injustes ou irraisonnables. De plus, bien que je comprenne le fardeau que représente le processus de l'appendice B pour les parties, je ne peux pas en faire abstraction, puisque c'est ce qu'elles ont convenu.

[37] Par ailleurs, il n'y a pas non plus de preuve indiquant que les résultats auraient pour effet d'annuler les droits d'ancienneté, comme le soutient l'agent négociateur, pas plus qu'il n'y a de preuve à l'appui de l'argument voulant qu'un avantage serait nié aux employés. Dans ce cas, un avantage ne devrait être offert en vertu de l'appendice B que si le processus a été suivi.

[38] L'agent négociateur a également soutenu que [traduction] « l'application des droits d'ancienneté ne cause absolument aucun préjudice à l'employeur [...] et qu'accepter l'interprétation de l'employeur donne lieu à un résultat absurde, soit la mise de côté des droits d'ancienneté ». Même s'il n'y a pas de preuve en ce qui concerne le préjudice subi par l'employeur, je ne crois pas qu'il faille rendre une décision sur cette question puisque, encore une fois, le libellé est clair à ce sujet. Il n'y a pas non plus de preuve selon laquelle l'interprétation de l'employeur donne lieu à un

résultat absurde. Encore une fois, je comprends que l'employeur a refusé d'appliquer l'appendice B, plus précisément les clauses se rapportant aux années de service, dans les cas où les AHPV ont été « mis en vigueur » après la signature de la convention collective. Toutefois, je comprends la position de l'employeur selon laquelle les dispositions de l'appendice B se rapportant aux années de service pourront être appliquées lorsque des AHPV seront revus ou négociés et conclus.

[Traduction]

[...]

Par conséquent, conformément au libellé de la convention collective, un AHPV doit arriver à échéance ou être annulé et être revu ou négocié avant que les dispositions sur l'ancienneté puissent être appliquées. [...] (Argumentation de l'employeur, déposée le 23 août 2011)

[39] En conclusion, je comprends que le processus décrit à l'appendice B peut être vu comme un fardeau, mais je ne peux pas pour autant m'éloigner du libellé tel qu'il a été négocié par les parties. En tant qu'arbitre de grief, je n'ai pas le pouvoir de modifier la convention collective ni d'y ajouter ou d'y faire varier des éléments, ou de rendre une décision qui n'est pas compatible avec son libellé.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[41] Le grief est rejeté.

Le 17 novembre 2011.

**Linda Gobeil,
arbitre de grief**