

Date : 20130220

Dossier : 569-33-29

Référence : 2013 CRTFP 16



*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

AGENCE PARCS CANADA

employeur

Répertorié

Alliance de la Fonction publique du Canada c. Agence Parcs Canada

Affaire concernant un grief de principe renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Linda Gobeil, arbitre de grief

Pour l'agent négociateur : Andrew Beck, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : John Jaworski, avocat

Décision rendue sur la base d'une audience tenue le 11 septembre 2012 et
d'arguments écrits déposés les 2 et 25 octobre ainsi que le 1^{er} novembre 2012.
(Traduction de la CRTFP)

I. Grief de principe renvoyé à l'arbitrage

[1] Le 18 décembre 2006, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur ») a renvoyé à l'arbitrage un grief de principe présenté en vertu de l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. L'agent négociateur a allégué que l'Agence Parcs Canada (l'« employeur ») avait violé l'appendice « E » de la convention collective qui était en vigueur au moment du grief. Plus précisément, l'agent négociateur a allégué que l'interprétation et l'application par l'employeur des articles 1, 2, 4, 7 et 9 et des notes additionnelles 1, 2 et 3 de l'appendice « E », intitulé « Conditions spéciales s'appliquant aux employé-e-s opérationnels de canaux », sont contraires aux modalités de la convention collective.

II. Résumé de la preuve

[2] Après discussion avec les parties, il a été convenu lors d'une audience tenue le 11 septembre 2012 que les questions en suspens étaient les suivantes :

A. Comment la rémunération prévue à l'appendice « E » de la convention collective doit-elle être calculée lorsque des employés opérationnels de canaux travaillent un jour férié désigné payé.

B. Si les employés visés par l'appendice « E » ont droit à des primes de poste pendant la morte-saison de navigation.

[3] À l'audience du 11 septembre 2012, les deux parties ont convenu de procéder au moyen d'arguments écrits.

[4] Les parties m'ont remis deux énoncés conjoints des faits.

[5] La convention collective applicable a été signée par l'employeur et l'agent négociateur et venait à échéance le 4 août 2007 (la « convention collective »).

III. Résumé de l'argumentation

A. Comment la rémunération prévue pour les employés visés par l'appendice « E » doit-elle être calculée lorsqu'ils travaillent un jour férié désigné payé

1. Pour l'agent négociateur

[6] Dans ses arguments, le représentant de l'agent négociateur a déclaré que les employés opérationnels de canaux visés par l'appendice « E » de la convention collective étaient visés par ce grief.

[7] Le représentant de l'agent négociateur a soutenu que l'employeur avait publié une version annotée de l'appendice « E » de la convention collective le 15 octobre 2006. Dans cette version annotée, l'employeur a modifié une pratique établie de longue date sur la façon de calculer la rémunération des employés opérationnels de canaux visés par l'appendice « E » qui travaillent un jour férié désigné payé (voir les énoncés conjoints des faits).

[8] Le représentant de l'agent négociateur a affirmé qu'avant le 15 octobre 2006, les employés opérationnels de canaux visés par l'appendice « E » de la convention collective qui travaillaient un jour férié désigné payé étaient rémunérés au tarif normal pour toutes les heures travaillées pendant ce jour férié désigné payé. En outre, les employés étaient payés au tarif et demi pour les huit premières heures de travail, puis au tarif double pour toutes les heures supplémentaires travaillées au-delà de ces huit heures.

[9] Le représentant de l'agent négociateur a indiqué que le 15 octobre 2006, alors que la version annotée de l'appendice « E » de la convention collective a été introduite, l'employeur a changé son mode de rémunération en ne payant que huit heures au tarif normal, peu importe le nombre d'heures réellement travaillées pendant ce jour férié désigné payé. La question de la rémunération au tarif et demi et au tarif double n'est pas en cause.

[10] Le représentant de l'agent négociateur m'a renvoyée à la clause 27.05a) de la convention collective :

a) *L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence des heures quotidiennes de travail précisées à l'article 22 et au tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là,*

[11] Pour le représentant de l'agent négociateur, le dernier passage de la clause 27.05a) de la convention collective, c'est-à-dire « [...] en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là », renvoie clairement aux heures réellement travaillées, et non à la disposition sur l'étalement du revenu de la clause 2.2 de l'appendice « E », sur laquelle l'employeur s'est appuyé pour justifier sa décision de limiter à huit le nombre d'heures payées.

[12] Le représentant de l'agent négociateur a soutenu que la clause 27.05a) de la convention collective devrait être interprétée en gardant à l'esprit la réalité du travail des employés visés. Durant la saison de navigation, les employés travaillent des heures régulières. De plus, ils travaillent souvent beaucoup plus que la moyenne de 80 heures sur laquelle l'employeur s'est appuyé pour justifier sa position (voir la clause 2.2 de l'appendice « E »).

[13] Selon le représentant de l'agent négociateur, la méthode de calcul pour la rémunération des employés qui travaillent un jour férié désigné payé qui était utilisée avant le 15 octobre 2006, où l'employeur rémunérait les employés pour toutes les heures réellement travaillées un jour férié désigné payé, était la méthode appropriée. Elle concordait d'ailleurs avec la façon dont le reste de la convention collective était appliquée, c'est-à-dire, essentiellement, que le salaire de base d'un employé est calculé en fonction de ses heures quotidiennes de travail au tarif normal les jours fériés désignés payés. Pour le représentant de l'agent négociateur, les employés devraient être rémunérés pour toutes les heures travaillées, y compris durant les jours fériés désignés payés.

[14] En ce qui concerne *Guérette, Gérin-Lajoie et Malo c. Agence Parcs Canada*, 2004 CRTFP 142, citée par l'employeur, le représentant de l'agent négociateur a affirmé que cette décision n'était pas utile dans cette affaire, puisqu'elle ne porte pas sur la question de savoir si un employé qui ne travaille pas un jour férié devrait être rémunéré pour huit heures au taux normal ou, comme le soutient l'agent négociateur, pour toutes les heures où il aurait normalement été appelé à travailler.

[15] Subsidiairement, le représentant de l'agent négociateur a soutenu que, si je décidais que la méthode utilisée par l'employeur pour calculer la rémunération d'un employé qui travaille un jour férié désigné payé est la bonne, je devrais conclure que l'employeur était empêché par préclusion de modifier sa façon de calculer la rémunération des heures travaillées un jour férié désigné payé. Au sujet de la question de la préclusion, le représentant de l'agent négociateur a affirmé qu'il n'était pas contesté que la pratique établie depuis longtemps consistait à rémunérer le travail réellement effectué les jours fériés désignés payés en plus des huit heures au tarif et demi et de toute prime d'heures supplémentaires. Pour appuyer sa position selon laquelle l'employeur était empêché par préclusion de modifier la méthode de calcul, le représentant de l'agent négociateur m'a renvoyée à Brown and Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 4^e édition, au paragraphe 2:2211, *United Electrical, Radio and Machine Workers, Local 537 v. Canadian General Electric Co. Ltd.* (1971), 22 L.A.C. 149, et *Waste Management of Canada v. Teamsters, Local 419* (2009), L.A.C. (4^e) 278.

2. Pour l'employeur

[16] L'avocat de l'employeur a soutenu que les « heures normalement travaillées » par un employé désignent les heures quotidiennes de travail de l'employé, ce qui signifie qu'en l'espèce, les employés opérationnels de canaux devraient être rémunérés au tarif normal pour leurs heures de travail quotidiennes. Dans le cas des employés opérationnels de canaux, cela équivaut à huit heures.

[17] Selon l'avocat de l'employeur, la clause 22.01 de la convention collective définit les heures normales de travail hebdomadaires des employés opérationnels de canaux en renvoyant au « Code des heures de travail » de l'appendice « B ». Cet appendice précise quels groupes de classification travaillent 37,5 heures par semaine et quels groupes travaillent 40 heures par semaine. L'avocat de l'employeur a fait valoir qu'en vertu de l'appendice « B », la semaine de travail normale du groupe Manœuvres et hommes de métiers (groupe GL) est de 40 heures. Puisque les employés opérationnels de canaux font partie du groupe GL, ils sont réputés travailler 40 heures par semaine, soit huit heures par jour.

[18] L'avocat de l'employeur a aussi fait valoir que la clause 2.2 de l'appendice « E » de la convention collective n'excluait pas l'application de l'appendice « B », y compris le « Code des heures de travail », à l'égard des employés opérationnels de canaux qui font partie du groupe GL, pour qui la semaine normale de travail compte 40 heures, à

raison de huit heures par jour. Ainsi, selon l'avocat de l'employeur, ces faits confirment la position de l'employeur selon laquelle les employés opérationnels de canaux travaillent habituellement 40 heures par semaine, à raison de 8 heures par jour.

[19] L'avocat de l'employeur a soutenu qu'il fallait interpréter la dernière partie de la clause 27.05a) de la convention collective, comme signifiant [traduction] « en plus des heures quotidiennes de travail précisées à la clause 2.2 de l'appendice "E" ». Selon l'avocat de l'employeur, la clause 2.2 de l'appendice « E » est conçue de façon à rémunérer les employés opérationnels de canaux de façon uniforme tout au long de l'année. Il a soutenu qu'en raison de cette clause, l'employé qui ne travaille pas un jour férié désigné payé recevrait huit heures de rémunération en raison de la disposition sur le salaire moyen. Par conséquent, la dernière partie de la clause 27.05a) signifie qu'un employé opérationnel de canaux qui travaille un jour férié désigné payé devrait aussi recevoir un salaire de base de huit heures de travail.

[20] L'avocat de l'employeur s'est aussi appuyé sur la clause 22.14d) de la convention collective pour justifier faire valoir que les employés opérationnels de canaux devraient être payés au tarif de base pour huit heures s'ils ont travaillé un jour férié désigné payé, peu importe le nombre d'heures de travail réellement travaillées ce jour-là. L'avocat de l'employeur a ajouté que, pour plus de certitude, la clause 22.14d) précise comment administrer certaines dispositions de la convention collective. L'une de ces dispositions porte sur les jours fériés désignés payés et le nombre d'heures à utiliser dans le calcul de la rémunération.

[21] Selon l'avocat de l'employeur, le fait que, selon la clause 22.14d) de la convention collective, un jour férié désigné payé « correspond à » sept virgule cinq ou huit heures, vient appuyer son argument selon lequel, en l'espèce, un employé opérationnel de canaux qui travaille un jour férié désigné payé doit être payé huit heures au tarif normal.

[22] L'avocat de l'employeur a aussi soutenu que dans *Guérette, Gérin-Lajoie et Malo*, une affaire impliquant la même convention collective et le même employeur, l'arbitre de grief avait déjà déterminé que le Code des heures de travail s'appliquait aux employés opérationnels de canaux. Selon l'avocat de l'employeur, la décision dans *Guérette, Gérin-Lajoie et Malo* s'applique en l'espèce. Ainsi, je devrais conclure que les employés opérationnels de canaux qui travaillent un jour férié désigné payé devraient recevoir huit heures au salaire de base.

[23] En ce qui concerne la pratique employée par le passé, l'avocat de l'employeur a soutenu qu'avant de tenir compte de cet argument, je devrais d'abord déterminer que le libellé de la convention collective est ambigu. Selon l'avocat de l'employeur, l'agent négociateur n'a pas démontré que le libellé du passage en question est ambigu. Par conséquent, je ne devrais pas m'appuyer sur la façon dont les parties appliquaient auparavant la clause 27.05a) de la convention collective pour trancher ce grief. L'avocat de l'employeur a soutenu que le libellé clair et simple de la convention collective devrait primer cette affaire et qu'il appuyait la position de l'employeur selon laquelle les employés opérationnels de canaux qui travaillent un jour férié désigné payé devraient être payés huit heures au salaire de base. L'avocat de l'employeur m'a aussi renvoyée à la jurisprudence en ce qui concerne la pratique antérieure.

[24] Enfin, en ce a trait la question de la préclusion, l'avocat de l'employeur m'a renvoyée à *Brown et Beatty*, qui énumère les quatre éléments d'une préclusion :

- une déclaration claire et non équivoque;
- une intention claire de se fier à cette déclaration;
- le fait qu'on se soit fié à cette déclaration;
- un préjudice découlant du fait qu'on se soit fié à la déclaration.

[25] L'avocat de l'employeur a indiqué qu'en l'espèce, il n'y avait aucune preuve de promesse ou de déclaration non équivoque formulée par l'employeur. Il n'y a pas non plus de preuve que l'agent négociateur se soit fié à une promesse ou à une déclaration faite par l'employeur. L'avocat de l'employeur a conclu que, bien que l'on ait longtemps mis en réserve les heures des employés opérationnels de canaux qui travaillaient un jour férié désigné payé, comme il est indiqué dans l'énoncé conjoint des faits, ce fait à lui seul ne constitue pas une preuve que le principe de préclusion devrait être appliqué dans cette affaire.

B. Les employés visés par l'appendice « E » ont-ils droit à des primes de poste durant la morte-saison de navigation?

1. Pour l'agent négociateur

[26] Dans son argumentation, le représentant de l'agent négociateur a soutenu que, durant la morte-saison de navigation, les employés opérationnels de canaux visés par

l'appendice « E » de la convention collective sont admissibles à la prime de poste prévue à l'article 23 de la convention collective.

[27] L'article 23 de la convention collective est libellé ainsi :

Primes de poste

Dispositions exclusions

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 22.05 à 22.07. De plus, le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s classifiés dans le groupe SC.

23.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par poste touche une prime de poste de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 17 h et 6 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail entre 6 h et 17 h.

23.02 Prime de fin de semaine

Les employé-e-s reçoivent une prime supplémentaire de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

[28] Le représentant de l'agent négociateur a fait valoir que les employés opérationnels de canaux visés par l'appendice « E » de la convention collective n'ont jamais été exclus de l'article 23 de la convention collective. Par conséquent, ils ont droit à la prime de poste.

[29] Le représentant de l'agent négociateur a expliqué que, puisque les employés opérationnels de canaux visés par l'appendice « E » de la convention collective sont exclus, aux termes de la clause 1.2 de l'appendice « E », de l'application des heures de travail prévues par l'article 22 de la convention collective, ils ne peuvent être visés par l'exception mentionnée à l'article 23 de la convention collective, selon laquelle la disposition sur la prime de poste ne s'applique pas aux employés occupant un poste de jour visé par les clauses 22.05 à 22.07 de la convention collective. Par conséquent, si les employés opérationnels de canaux ne sont pas visés par l'exception les empêchant de recevoir la prime de poste prévue par l'article 23, ils devraient avoir droit à la prime de poste prévue par l'article 23.

2. Pour l'employeur

[30] L'avocat de l'employeur a souligné que la clause 22.10 de la convention collective définit ce qu'est un travailleur de poste. Cependant, la clause 1.2 de l'appendice « E » exclut l'application de l'article 22 de la convention collective à l'égard des employés opérationnels de canaux.

[31] L'avocat de l'employeur a soutenu que puisque le travailleur de poste n'est pas défini en dehors de la clause 22.10 de la convention collective et qu'en vertu de la clause 1.2 de l'appendice « E », les employés opérationnels de canaux sont exclus de l'application de la clause 22.10, les employés opérationnels de canaux ne sont pas des travailleurs de poste.

[32] L'avocat de l'employeur a aussi fait valoir que l'agent négociateur n'avait produit aucune preuve concernant les heures de travail des employés opérationnels de canaux durant la morte-saison de navigation. Par conséquent, puisque l'agent négociateur n'a pas su démontrer que les employés opérationnels de canaux travaillaient par poste durant la morte-saison de navigation, ceux-ci ne répondent pas à la condition essentielle qui leur permettrait d'obtenir une prime de poste.

[33] Selon l'avocat de l'employeur, la seule mention de primes de poste accordées employés opérationnels de canaux durant la morte-saison de navigation se trouve à l'appendice « E » de la convention collective, où il est mentionné qu'en hiver, les employés opérationnels de canaux doivent normalement travailler du lundi au vendredi, entre 6 h et 18 h. L'avocat de l'employeur a souligné que cette mention correspond à la définition de travailleur de jour qui se trouve à l'article 22 de la convention collective.

[34] En ce qui concerne l'argument de l'agent négociateur selon lequel l'article 23 de la convention collective doit s'appliquer aux employés opérationnels de canaux puisqu'il n'est pas explicitement exclu, contrairement à l'article 22 de la convention collective, l'avocat de l'employeur a soutenu que cet argument ne peut être retenu, car le travailleur de jour et le travailleur de poste sont tous deux définis dans l'article 22, dont l'application est exclue par la clause 1.2 de l'appendice « E ».

[35] Subsidiairement, l'avocat de l'employeur a soutenu que, si je devais juger que les définitions de travailleur de jour et de travailleur de poste énoncées dans

l'article 22 s'appliquent en l'espèce, il demeure qu'aucune preuve confirmant que les employés opérationnels de canaux travaillent par poste durant la morte-saison de navigation n'a été présentée.

IV. Motifs

A. Comment la rémunération des employés visés par l'appendice « E » doit-elle être calculée lorsque ceux-ci travaillent un jour férié désigné payé

[36] Il n'est pas contesté que, le 15 octobre 2006, l'employeur a publié une version annotée de l'appendice « E » de la convention collective, dans laquelle il a modifié la pratique de longue date concernant le calcul de la rémunération des employés opérationnels de canaux qui travaillent un jour férié désigné payé (voir l'énoncé conjoint des faits).

[37] Les parties ont aussi convenu que la première question en litige porte sur la dernière partie de la clause 27.05a) de la convention collective, soit : « [...] en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là ». Par conséquent, il faut déterminer en quoi constitue ce que les parties désignent comme étant le salaire de base des employés opérationnels de canaux qui travaillent un jour férié désigné payé.

[38] Je comprends que, dans le cadre de l'ancien régime, c'est-à-dire avant que l'employeur ne publie la version annotée de l'appendice « E » de la convention collective qui est entrée en vigueur le 15 octobre 2006, les employés opérationnels de canaux recevaient une rémunération au tarif normal pour toutes les heures travaillées un jour férié désigné payé. Par exemple, si un employé travaillait huit heures le jour de Noël, il était payé huit heures au tarif normal (salaire de base), et huit heures au tarif et demi (salaire supplémentaire). Si l'employé travaillait dix heures le jour de Noël, il était payé dix heures au tarif normal (salaire de base), plus huit heures au tarif et demi, et deux heures au tarif double. Avec l'arrivée de la version annotée de l'appendice « E », en octobre 2006, la pratique de longue date concernant la façon de calculer le nombre d'heures à payer pour un employé travaillant un jour férié désigné payé a changé. L'employeur a décidé qu'un employé opérationnel de canaux qui travaille un jour férié désigné payé devrait être rémunéré à raison de huit heures au salaire de base, peu importe le nombre d'heures qu'il a réellement travaillées ce jour-là. Je comprends que

la question de la rémunération découlant de la section de la clause 27.05a) de la convention collective qui porte sur les primes n'est pas en litige.

[39] Je comprends aussi que la clause 2.2 de l'appendice « E » de la convention collective, qui a pour but d'uniformiser le salaire des employés opérationnels de canaux tout au long de l'année, est une source de complications en l'espèce. Puisque les employés opérationnels de canaux travaillent principalement, mais pas exclusivement, durant la saison de navigation, les parties ont tenté d'uniformiser leur salaire de façon à ce qu'ils soient rémunérés aussi durant la morte-saison. En somme, les employés opérationnels de canaux sont rémunérés à raison d'une semaine fictive de 40 heures, et toutes les heures travaillées au-delà de 80 heures au cours d'une période de deux semaines sont accumulées et payées durant la morte-saison.

[40] Tel qu'il a été mentionné, les parties ne s'entendent pas sur le sens de la dernière partie de la clause 27.05a) de la convention collective, soit : « [...] en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là ». L'agent négociateur a essentiellement soutenu que ce libellé renvoyait aux heures normalement prévues à l'horaire des employés opérationnels de canaux durant la saison de navigation. Selon l'employeur, en raison de l'interaction entre plusieurs clauses et l'appendice « E », je dois conclure que la dernière partie de la clause 27.05a) signifie que les employés opérationnels de canaux qui travaillent un jour férié désigné payé devraient être rémunérés pour huit heures de travail au tarif normal.

[41] Il n'est pas contesté que l'appendice « E » de la convention collective exclut l'application de plusieurs clauses de la convention collective aux employés opérationnels de canaux, dont celle sur les heures de travail, à l'article 22.

[42] Le représentant de l'agent négociateur a interprété la clause 27.05a) de la convention collective d'une façon qu'il a qualifiée de [traduction] « réaliste ». Il a soutenu que la clause 27.05a) renvoyait aux heures réellement travaillées par les employés opérationnels de canaux un jour férié désigné payé. Essentiellement, le représentant de l'agent négociateur a affirmé que durant la saison de navigation, les employés travaillaient généralement plus de 80 heures par période de deux semaines et qu'ils devraient être rémunérés en conséquence, y compris les jours fériés désignés payés. En outre, le représentant de l'agent négociateur a soutenu que l'employeur était empêché par préclusion de modifier la pratique de longue date consistant à rémunérer les employés opérationnels de canaux qui travaillaient un jour férié désigné payé.

[43] L'avocat de l'employeur a affirmé que les employés opérationnels de canaux avaient un horaire de travail de huit heures par jour. L'avocat de l'employeur nous a renvoyé à la clause 22.01c) et les appendices « B » et « E » de la convention collective et au lien qui les unit. Bien que l'appendice « E » exclut l'application de l'article 22 aux employés opérationnels de canaux, l'avocat de l'employeur a renvoyé à l'appendice « B », intitulé « Code des heures de travail », qui n'exclut pas explicitement les employés opérationnels de canaux, à l'appui de sa position selon laquelle les employés opérationnels de canaux devraient être rémunérés huit heures au salaire de base pour tout le travail effectué un jour férié désigné payé.

[44] Si je comprends bien, l'avocat de l'employeur affirme que l'appendice « B » de la convention collective justifie qu'on [traduction] « limite » le salaire de base à huit heures par jour, peu importe le nombre d'heures réellement travaillées un jour férié désigné payé.

[45] L'argument de l'employeur ne me convainc pas. Selon moi, l'appendice « B » de la convention collective n'établit pas de droits fondamentaux et l'employeur ne peut s'y appuyer pour justifier sa position. Même si le paragraphe d'introduction de l'appendice « B » énonce que « [l]es groupes de classifications suivants sont énumérés de façon à identifier quel Code des heures de travail doit être utilisé dans l'application des dispositions de la présente convention collective », cette disposition ne servait pas à créer ou à délimiter des droits, mais plutôt à faciliter l'application des droits énoncés dans la convention collective. Selon moi, l'appendice « B » ne sert qu'à fournir un tableau pratique pour le personnel de la rémunération et l'établissement des codes, et non à déterminer le nombre d'heures pour lesquelles les employés opérationnels de canaux qui travaillent un jour férié désigné payé devraient être rémunérés.

[46] Il me semble que le fait de ne pas rémunérer les employés pour des heures travaillées va à l'encontre des principes de base de la rémunération exprimés dans la convention collective. Il est difficile de comprendre pourquoi l'employeur paierait moins bien un employé lorsque ce dernier travaille un jour férié désigné payé que lorsqu'il travaille n'importe quel autre jour dans l'année. Selon moi, si tel était le cas, il faudrait que la convention collective exprime clairement cette règle.

[47] L'avocat de l'employeur a aussi fait valoir que la clause 27.05a) de la convention collective intégrait explicitement l'article 22 de la convention collective, dans la mesure où elle porte sur les heures de travail quotidiennes. En outre, l'avocat de l'employeur a

mentionné la clause 22.14d) de la convention collective, qui précise comment certaines dispositions de la convention collective devraient être administrées. Encore une fois, même si l'argument de l'avocat de l'employeur peut être intéressant, je n'arrive pas à voir comment il pourrait prévaloir dans ce contexte, puisque la convention collective est claire : l'article 22 ne s'applique pas aux employés opérationnels de canaux. À mon avis, la raison pour laquelle elle ne s'applique pas semble être parce que les parties savent que les employés opérationnels de canaux sont confrontés à une réalité différente des autres travailleurs, et c'est pourquoi des dispositions spéciales ont été ajoutées pour ces employés.

[48] Dans ses arguments, l'avocat de l'employeur m'a renvoyée à *Guérette, Gérin-Lajoie et Malo*. Dans cette affaire, les fonctionnaires s'estimant lésés ont contesté la décision de l'employeur de les payer pour huit heures de travail lorsqu'ils ont pris un congé personnel ou pour bénévolat, alors que leur horaire normal de travail est de dix ou onze heures par jour. Il fallait alors décider la valeur d'une « journée » conformément à la clause 48.02 de la convention collective. Je conviens que certaines questions soulevées dans cette décision sont semblables à celles en l'espèce, mais elles demeurent néanmoins différentes et elles portent sur une clause et une disposition différentes. Par conséquent, *Guérette, Gérin-Lajoie et Malo* ne s'applique pas à la présente affaire.

[49] Même si les deux parties ont présenté leurs arguments à l'égard de cette question, je dois souligner le fait qu'aucune preuve n'a été présentée concernant la rémunération quotidienne reçue par les employés qui n'ont pas travaillé un jour férié désigné payé, comme le prévoit la clause 27.05a) de la convention collective.

[50] Je dois déterminer si cette dernière partie est ambiguë ou si elle manque de clarté pour les besoins de la présente affaire.

[51] En règle générale, les parties qui concluent une convention collective ayant force exécutoire n'ont pas le droit de s'appuyer sur des preuves extrinsèques pour régler une question découlant de cette entente. Par contre, lorsque le libellé de la convention collective est ambigu, des exceptions peuvent être permises, comme le recours aux négociations passées ou aux pratiques antérieures. En l'espèce, on n'a fait aucune référence aux négociations passées. Toutefois, les parties ont convenu que la méthode de calcul de la rémunération utilisée avant octobre 2006 existait depuis longtemps, tel qu'il est indiqué dans l'énoncé conjoint des faits de septembre 2012.

[52] L'avocat de l'employeur a fait valoir que, compte tenu du libellé clair de la convention collective, je ne devrais pas m'appuyer sur la pratique antérieure pour rendre une décision sur cette question. Je suis d'accord avec le fait qu'un arbitre de grief ne devrait pas s'appuyer sur la pratique antérieure au moment d'interpréter le libellé d'une convention collective lorsque ce libellé est clair. Cependant, cette affaire porte sur le libellé de la clause 27.05a) de la convention collective qui, lorsqu'il est appliqué à la question du salaire de base des employés opérationnels de canaux qui travaillent un jour férié désigné payé, n'est pas concluant. À mon avis, si on interprète la dernière section de la clause 27.05a) comme si elle renvoyait à la clause 2.2 de l'appendice « E », tel qu'il est recommandé par le représentant de l'employeur, on ajouterait une formulation que les parties auraient facilement pu ajouter elles-mêmes, mais elles ne l'ont pas fait. Le fait que l'on doive se rapporter à d'autres clauses et y ajouter ou interpréter des formulations en vue de l'interprétation de cette clause, comme le veut l'employeur, est un indice de son ambiguïté. En outre, pour accepter l'argument de l'employeur concernant l'interaction entre la clause 27.05a) et la clause 2.2 de l'appendice « E » de la convention collective, il faudrait à mon avis prendre un chemin indûment compliqué et tortueux pour en arriver à un constat. Habituellement, les interprétations sont plus directes, puisqu'elles concernent la façon dont les parties sont parvenues à régler la question à la table de négociation ou comment elles l'auraient réglée si la question leur avait été posée.

[53] Dans les circonstances, en l'absence de preuve sur la façon dont la dernière partie de la clause 27.05a) de la convention collective a été appliquée à l'endroit des employés qui n'ont pas travaillé un jour férié désigné payé, et après avoir pris en considération les arguments des parties et les clauses pertinentes de la convention collective, je conclus que la dernière partie de la clause 27.05a), dans le contexte de la présente affaire, peut raisonnablement être interprétée de plusieurs façons. Autrement dit, je crois que la question, compte tenu du manque de preuves, ne peut être résolue de façon satisfaisante en ne s'appuyant que sur la dernière partie de la clause 27.05a). Par conséquent, je conclus qu'en l'espèce, la dernière partie de la clause 27.05a) est ambiguë et manque de clarté dans la mesure où elle sert à déterminer le salaire de base des employés opérationnels de canaux qui travaillent un jour férié désigné payé.

[54] Comme les parties l'ont déclaré dans l'énoncé conjoint des faits, elles ne contestent pas la pratique de longue date consistant à rémunérer les employés opérationnels de canaux qui travaillent un jour férié désigné payé. Dans les

circonstances, puisque le libellé de la clause 27.05a) de la convention collective n'est pas concluant pour déterminer comment les employés opérationnels de canaux devraient être rémunérés un jour férié désigné payé, je vais m'appuyer sur la pratique de l'employeur jusqu'en octobre 2006. Cette pratique consistait à payer les employés au salaire de base pour toutes les heures travaillées; elle constituait une assertion de l'employeur relativement à l'interprétation de la clause en question et l'agent négociateur ne pouvait faire autrement que de s'y appuyer. La pratique de l'employeur de payer les employés pour toutes les heures travaillées correspondait à l'application normale du libellé de la convention collective et n'était pas de nature telle que l'agent négociateur aurait dû voir un problème potentiel dans l'application de la clause et soulever cette question à la table de négociation. Je suis d'accord avec le représentant de l'agent négociateur que la pratique de longue date de l'employeur de payer toutes les heures travaillées un jour férié désigné payé établissait une préclusion et que l'agent négociateur avait le droit de s'y appuyer. Par conséquent, je conclus que la pratique de longue date consistant à rémunérer les employés opérationnels de canaux qui travaillaient un jour férié désigné payé avant octobre 2006 aurait dû s'appliquer en l'espèce. Cette décision ne s'applique qu'à partir du moment où l'employeur a modifié la pratique établie de longue date, soit le 15 octobre 2006, jusqu'à la date d'expiration de la convention collective, soit le 4 août 2007.

B. Les employés visés par l'appendice « E » ont-ils droit à des primes de poste durant la morte-saison de navigation?

[55] La question consiste à déterminer si, durant la morte-saison de navigation, les employés opérationnels de canaux sont des employés qui travaillent un quart de jour, ou s'ils travaillent par poste et ont droit à une prime de poste en vertu de l'article 23 de la convention collective.

[56] Je dois souligner qu'en ce qui concerne cette question, et contrairement à la question précédente sur la rémunération lors des jours fériés désignés payés, la source du litige entre les parties n'a pas été expliquée. L'énoncé conjoint des faits ne précise pas si ce problème est le fruit d'un changement à une pratique de longue date de l'employeur relativement à la façon dont il gérait les primes de poste pour les employés opérationnels de canaux ou s'il s'agit d'une question nouvelle. Il arrive que ce type de précision aide un arbitre de grief à interpréter la convention collective, comme pour la question des jours fériés désignés payés qui a déjà été tranchée.

L'énoncé conjoint des faits de septembre 2012 ne mentionne que la pratique de longue date concernant la rémunération lors des jours fériés désignés payés. Par conséquent, pour rendre une décision, je dois supposer qu'il n'y a aucun argument faisant appel à la pratique antérieure observée par les parties.

[57] Comme je l'ai déjà mentionné, aucune preuve n'a été produite concernant le travail effectué par les employés opérationnels de canaux durant la morte-saison de navigation qui aurait pu m'aider à interpréter la convention collective.

[58] Je n'ai d'autre choix que d'interpréter la convention collective sans pouvoir bénéficier d'information contextuelle sur la façon dont le différend est apparu ou de preuve sur les circonstances dans lesquelles les employés opérationnels de canaux sont appelés à travailler durant la morte-saison de navigation. Les parties me forcent à en arriver à une conclusion en ne m'appuyant que sur le libellé de la convention collective.

[59] Même si l'agent négociateur a affirmé que les employés opérationnels de canaux travaillent par poste durant la morte-saison de navigation parce que l'application de l'article 23 de la convention collective à leur endroit n'a pas été explicitement exclue, aucune preuve n'a été présentée pour appuyer son argument, puisqu'aucune preuve n'a été produite par l'une ou l'autre partie concernant le travail effectué durant la morte-saison de navigation. De son côté, l'employeur a soutenu que, puisque les définitions de travailleur de jour et de travailleur de poste que l'on trouve à l'article 22 de la convention collective ne s'appliquent pas aux employés opérationnels de canaux, ces travailleurs ne peuvent pas être admissibles à une prime de poste durant la morte-saison de navigation. Selon l'argument de l'employeur, les employés opérationnels de canaux semblent ne faire partie ni des travailleurs de jour ni des travailleurs de poste, ils feraient plutôt partie d'un « autre type » d'employés durant la morte-saison de navigation. Encore une fois, même si la convention collective ne renvoie qu'à deux types d'employés en ce qui concerne le nombre d'heures de travail (travailleurs de jour et travailleurs de poste), l'employeur n'a produit aucune preuve pour appuyer sa position selon laquelle il existe une troisième catégorie d'employés.

[60] En l'espèce, c'est à l'agent négociateur qu'incombe le fardeau de la preuve selon la prépondérance des probabilités. À mon avis, l'agent négociateur ne s'est pas acquitté de ce fardeau. Les arguments de chaque partie soulèvent des problèmes qu'il m'est impossible de régler en m'appuyant sur la prépondérance des probabilités.

Comme il incombe au syndicat de prouver sa position et qu'il ne l'a pas fait, je n'ai pas besoin de me pencher plus longuement sur cette question et je n'ai d'autre choix que de rejeter le grief de principe à ce sujet.

[61] Selon moi, pour présenter un argument convaincant, l'agent négociateur devait démontrer que les employés opérationnels de canaux travaillaient par poste durant la morte-saison de navigation. Comme il n'a produit aucune preuve à ce sujet, il n'a pas démontré que c'était le cas. Je rejette donc cette partie du grief.

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

(L'ordonnance apparaît sur la page suivante.)

V. Ordonnance

[63] Le grief de principe est accueilli en partie.

[64] La partie du grief de principe portant sur la rémunération des employés opérationnels de canaux qui travaillent un jour férié désigné payé est accueillie.

[65] La partie du grief de principe portant sur les primes de poste est rejetée.

Le 20 février 2013.

Traduction de la CRTFP

**Linda Gobeil,
arbitre de grief**