

Date : 20150715

Dossier : 567-02-98

Référence : 2015 CRTEFP 62

*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
(ministère des Pêches et des Océans)**

employeur

Répertorié

*Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et
des Océans)*

Affaire concernant un grief collectif renvoyé à l'arbitrage

Devant : David Olsen, arbitre de grief

Pour l'agent négociateur : Kim Patenaude, avocate

Pour l'employeur : Vanessa Reshitnyk, avocate

Affaire entendue à Vancouver (Colombie-Britannique)
les 24 et 25 novembre 2014.
(Traduction de la CRTEFP)

I. Nature du grief et contexte factuel – convenue par les parties**A. Aperçu**

[1] Le présent grief concerne la façon dont le travail exécuté par les employés qui travaillent par poste selon un horaire variable (les « employés PHV ») pendant des jours fériés désignés payés est comptabilisé et rémunéré. La convention collective pertinente est celle du groupe Services techniques conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« AFPC »), qui est venue à échéance le 21 juin 2011.

[2] Les fonctionnaires s'estimant lésés (les « fonctionnaires ») sont des agents classifiés aux groupes et niveaux GT-04 et GT-05 qui travaillent selon des horaires variables à l'établissement de la Garde côtière Sea Island, en Colombie-Britannique. Ils sont représentés par l'Union canadienne des employés des transports, un élément de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

[3] Le 22 juillet 2011, les représentants de la direction à l'établissement de la Garde côtière Sea Island, en Colombie-Britannique, ont informé leurs employés PHV, au moyen d'un courriel en date du 22 juillet 2011, que l'employeur modifiait la façon dont il comptabiliserait et rémunérerait ses employés PHV qui travaillent un jour férié désigné payé.

[4] La direction a indiqué que, conformément à la clause 25.13d) de la convention collective, 7,5 heures (la valeur horaire du jour férié) seront portées au crédit des employés PHV qui travaillent un jour férié désigné payé aux fins des 600 heures qui doivent être effectuées au cours d'un horaire de 16 semaines et que ces heures seraient incluses dans leur chèque de paie qu'ils reçoivent toutes les deux semaines. De plus, ils recevront un chèque de paie supplémentaire pour leurs heures normalement prévues à l'horaire (habituellement 10 ou 14) réellement travaillées un jour férié désigné payé; ces heures seront rémunérées selon un taux majoré calculé au tarif et demi (1 1/2).

[5] Le 14 août 2011, l'AFPC a déposé un grief collectif énonçant ce qui suit :

[Traduction]

Nous déposons un grief pour contester le fait qu'en date du 22 juillet 2011, l'employeur a contrevenu aux dispositions de l'entente concernant les Services techniques – Conditions

régissant l'administration des horaires de travail variables - Article 25, y compris tout article pertinent de la convention collective ou toute loi applicable, lorsqu'il a modifié l'horaire des postes de façon à ce qu'il ne verse pas une rémunération appropriée aux employés énumérés à la pièce jointe pour les jours fériés désignés payés.

[6] La réponse au dernier palier de l'employeur en ce qui concerne le recours collectif a été donnée le 11 avril 2012, par Mark Grégoire, commissaire, ministère des Pêches et des Océans. La réponse indiquait notamment ce qui suit :

[Traduction]

J'ai examiné les circonstances liées au grief et j'ai examiné attentivement les arguments présentés par votre représentant syndical [...]

*Selon la clause 25.13d)(ii), les heures que l'employé effectue un jour férié désigné payé sont rémunérées au tarif et demi, jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double pour toutes les heures additionnelles qu'il effectue en sus des heures normales de travail prévues. Puisque les heures supplémentaires constituent des heures de travail autorisées qui sont exécutées **en plus** des heures de travail prévues à l'horaire, les 10 ou 14 heures travaillées par l'employé un jour férié désigné payé ne sont pas prises en compte aux fins des 600 heures de l'horaire normal de 16 semaines puisqu'elles constituent des heures supplémentaires et qu'elles seront rémunérées en conséquence au moyen d'un chèque distinct.*

De plus, selon la clause 25.13d)(i), un jour férié désigné payé correspondra à 7,5 heures rémunérées au tarif normal et ces heures sont prises en compte aux fins des 600 heures de l'horaire normal de seize semaines. Puisque les heures normales de travail prévues à l'horaire de l'employé correspondent à 10 heures ou à 14 heures, il y a un écart entre la valeur horaire du jour férié désigné payé et les heures normales de travail prévues à l'horaire de l'employé pour ce jour-là. Dans les cas où les heures normales de travail prévues à l'horaire des employés correspondent à un poste de 10 heures, l'écart est égal à 2,5 heures et si elles correspondent à un poste de 14 heures, l'écart est égal à 6,5 heures. Plutôt que de récupérer ces heures à même la rémunération des employés, l'employeur les intègre à l'horaire.

Puisque les heures travaillées un jour férié désigné payé ne peuvent pas correspondre simultanément à des heures supplémentaires et à des heures normales, l'employeur ne contrevient pas à la clause 25.13 de la convention collective

lorsqu'il récupère les heures normales manquantes en les ajoutant à l'horaire.

[7] L'agent négociateur a cité un témoin à témoigner, soit le capitaine Al Taylor. Le capitaine Taylor est posté à l'établissement de la Garde côtière Sea Island. L'employeur a cité deux témoins à témoigner, soit Brian Wooton, actuellement capitaine d'armement de la flotte de la Garde côtière canadienne pour la région de l'Ouest et, pendant la période pertinente au grief, responsable local de la Base de la garde côtière à Sea Island, et Maureen Langdon, gestionnaire de la rémunération du ministère des Pêches et des Océans, qui comprend la Garde côtière.

B. Faits et conclusions de fait convenus en fonction des éléments de preuve

[8] Les fonctionnaires travaillent par poste selon un horaire variable. Ils travaillent des heures variables, par roulement ou de façon irrégulière, en fonction d'un horaire variable par roulement ou de façon irrégulière en fonction d'aménagements d'horaires de postes variables convenus entre les parties, conformément à la convention collective. Au moment du grief, les fonctionnaires travaillaient des postes de jour de 10 heures et des postes de nuit de 14 heures. Les fonctionnaires travaillent actuellement des postes de jour de 10,2 heures et des postes de nuit de 14 heures.

[9] Le capitaine Taylor a expliqué que chaque agent travaille habituellement deux postes de jour de 10 heures, suivi de deux postes de nuit de 14 heures, pour ensuite être en congé pendant quatre jours. Ensuite, le cycle recommence.

[10] La clause 25.04 de la convention collective prévoit que la semaine de travail normale des travailleurs qui ne travaillent pas par poste ou selon un horaire variable, soit les employés réguliers (c'est-à-dire ceux qui ne travaillent pas selon un horaire de travail variable) est de 37,5 heures, à l'exclusion des périodes de repas, réparties sur cinq (5) jours de 7,5 heures chacun, du lundi au vendredi.

[11] La clause 25.09 de la convention collective prévoit que la durée normale du travail des employés PHV est portée à l'horaire de manière à ce que les employés travaillent :

(i) en moyenne 37,5 heures par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine;

et

(ii) 7,5 heures par jour.

[12] L'horaire d'un employé PHV prévoit une moyenne de 37,5 heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire. En l'espèce, les fonctionnaires doivent effectuer ou comptabiliser 600 heures au cours d'une période de 16 semaines pour avoir une moyenne de 37,5 heures par semaine.

[13] Le système d'administration de la paie de l'employeur prévoit 26 chèques de paie, soit un toutes les deux semaines. Un employé PHV touche, toutes les deux semaines, des chèques de paie correspondant à la rémunération de 75 heures au tarif normal, peu importe le nombre d'heures réellement effectuées pendant la période précédente de deux semaines. Cette rémunération est calculée au taux horaire de l'employé pour la semaine de travail normale (37,5 heures) et le jour de travail normal (7,5 heures).

[14] Il se pourrait qu'un employé PHV ne travaille pas réellement 75 heures pendant la période de deux semaines précédant sa rémunération payable aux deux semaines. L'employé pourrait travailler plus ou moins 75 heures au cours de cette période de deux semaines. Toutefois, pendant la durée de son horaire de 16 semaines, on s'attend à ce qu'il travaille une moyenne de 37,5 heures par semaine (c.-à-d. le même nombre d'heures que l'employé régulier au cours de la même période).

[15] Toute prime, dont les heures supplémentaires, les primes de poste ou la prime de jour férié désigné payée est calculée de manière distincte de la rémunération régulière payable aux deux semaines des fonctionnaires et est versée au moyen d'un chèque de paie distinct.

[16] La clause 25.13d) de la convention collective prévoit ce qui suit relativement aux jours fériés désignés payés à l'égard des employés PHV :

(i) *Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.*

(ii) *L'employé-e qui travaille un jour férié désigné payé et rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.*

(travail de jour, 10 heures)	4 x jours de 10 heures	40 heures
Heures effectuées un JFDP	3 x jours de 10 heures + 14 heures de nuit	soustraire 44 heures
Heures portées au crédit pour le travail un JFDP	4 x 7,5 heures par jour férié	30 heures
Congé de bénévolat personnel		
Congé pour obligations familiales	1 x jour de 10 heures	10 heures (poste de jour supplémentaire non travaillé en raison de maladie d'un membre de la famille)

Travail de jour (12 heures)

Calcul de l'employeur

Résultat du calcul de l'employeur

234,6 heures effectuées par poste de jour

Heures réellement effectuées ou comptabilisées

322 heures effectuées par poste de nuit

7,5 heures, congé municipal - Non travaillées

40 heures de travail de jour

234,6 heures effectuées par poste de jour

10 heures de congé pour obligations familiales 322 heures effectuées par poste de nuit

soustraire les 44 heures normalement prévues réputées avoir été effectuées un jour férié

40 heures de travail de jour

additionner crédit de 30 heures pour remplacer les 44 heures

10 heures de congé pour obligations familiales

7,4 heures auxquelles il a droit (Déduction du congé annuel)

7,4 heures auxquelles il a droit (Déduction du congé annuel)

600 heures comptabilisées (rémunérées)

621,5 heures effectuées (ou comptées par ailleurs)

621,5 heures/16 semaines = 38,8 heures par semaine

***L'employé n'est rémunéré que pour
600 heures au cours des 16 semaines***

[21] Le capitaine Taylor a reconnu que selon la politique actuelle, lorsqu'il travaille 14 heures, soit son poste habituellement prévu à l'horaire un jour férié désigné payé, il est rémunéré au tarif et demi pour les 14 heures. De plus, il est rémunéré pour 7,5 heures au tarif normal, et 7,5 heures sont portées à son crédit aux fins des 600 heures requises au cours de la période de 16 semaines relative à la période de calcul.

[22] En ce qui concerne l'explication de la formule Excel qu'il a déposée, le capitaine Taylor a convenu qu'il avait touché des chèques de paie supplémentaires au tarif de prime pour les 44 heures supplémentaires effectuées lors des quatre jours fériés désignés, incluant trois postes de jour de 10 heures et un poste de nuit de 14 heures. Le calcul des 621,5 heures comprend les heures effectuées au taux majoré. Les 44 heures n'ont pas été portées à son crédit aux fins des 600 heures qui doivent être travaillées ou comptabilisées au cours de la période de 16 semaines relative à la période de calcul. L'employeur a porté au crédit du capitaine Taylor 30 heures aux fins des 600 heures nécessaires pour les quatre jours fériés désignés payés en fonction de la valeur du jour férié qui correspond à 7,5 heures, tel qu'il est indiqué dans l'horaire du capitaine Taylor.

[23] Brian Wooton, le responsable local, a déclaré qu'en juillet 2011, il avait mis en œuvre une modification de la politique en ce qui concerne la méthode comptable relative aux jours fériés désignés payés.

[24] À titre de contexte, il a indiqué qu'à la fin de 2009, il avait reçu une directive ministérielle concernant la rémunération provenant de Pêches et Océans Canada décrivant les procédures applicables à la rémunération du travail effectué un jour férié désigné payé.

[25] Cette directive, intitulée [traduction] « Rémunération du travail effectué un jour férié désigné payé » prévoit en partie ce qui suit :

[Traduction]

6.1 La convention collective pertinente doit toujours être consultée pour déterminer la valeur d'un jour férié désigné payé. Le nombre d'heures auxquelles correspond un jour

férié désigné payé dépend de la semaine de travail prévue de l'employé. Si la semaine de travail prévue de l'employé compte 40 heures, le jour férié désigné payé correspond à 8 heures. De même, si la semaine de travail prévue de l'employé correspond à 37,5 heures, le jour férié désigné payé correspondrait alors à 7,5 heures.

*Par conséquent, l'employé aurait droit à un congé de 8 heures ou de 7,5 heures pour un jour férié désigné payé, **peu importe les heures de travail de l'employé prévues ce jour-là.***

6.1.1 Par exemple, si l'horaire prévoit que l'employé doit travailler 12 heures un jour férié désigné payé correspondant à 7,5 heures et qu'il n'est pas tenu de se présenter au travail, il doit compenser la différence de 4,5 heures entre la valeur du jour férié désigné payé et ses heures prévues.

6.2 Il incombe au gestionnaire de faire le suivi des jours fériés désignés payés et de surveiller les heures de travail de l'employé. Il dispose également du pouvoir discrétionnaire d'autoriser, s'il est convenable sur le plan opérationnel, à l'employé de compenser les heures ou de les prendre au titre d'un autre type de congé (c.-à-d. un congé annuel, un congé compensateur, un CNP, etc.).

Par conséquent, si un employé travaille un jour férié désigné payé, il a droit à la rémunération de toutes les heures supplémentaires, conformément à sa convention collective pertinente. Il ne revient pas au conseiller en rémunération d'ajuster la rémunération des heures supplémentaires.

La différence entre les heures de travail prévues de l'employé et la valeur du jour férié désigné payé doit être récupérée, si et seulement si la Rémunération reçoit les documents d'autorisation du gestionnaire de l'employé.

Il se peut que la Rémunération ne soit pas toujours au courant de toute entente de rechange conclue entre le gestionnaire et l'employé.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[26] L'agent Wooton a expliqué que lorsqu'il a joint l'unité de travail en 1987, l'horaire des postes était établi en écriture courante. Il a ajouté qu'à cette époque, la différence entre les heures de travail prévues des employés et la valeur des jours fériés désignés payés était corrigée. Il y a eu une transition à Excel vers 2000. Les formules prévues à Excel étaient telles qu'aucune mesure correctrice n'était prise après.

[27] Après l'adoption d'Excel en 2000, et avant la modification de la méthode comptable et de rémunération qui a eu lieu en 2011, si un employé travaillait les 10 heures prévues à son horaire par poste de jour un jour férié désigné payé, il était rémunéré pour les 10 heures au tarif normal et il recevait en plus une prime pour les 10 heures de travail qui correspondait à une valeur monétaire totale de 25 heures. Selon l'ancien système, l'employé était rémunéré pour 7,5 heures au tarif normal et recevait une prime supplémentaire de 10 heures pour une valeur monétaire totale correspondant à 22,5 heures.

[28] L'agent Wooton a soulevé ses préoccupations auprès des fonctionnaires. Il a indiqué qu'il avait discuté avec eux au cours d'une période d'environ deux ans jusqu'en 2011 et que cette discussion englobait un examen de la jurisprudence. Lorsque les parties n'ont pas été en mesure de parvenir à une résolution mutuellement acceptable, il a mis en œuvre la modification de politique. Il prévoyait comptabiliser la différence entre les heures de travail prévues des employés et la valeur des jours fériés désignés payés non pas en récupérant la différence d'heures à même la rémunération des employés, mais en ajoutant la différence à l'horaire de 16 semaines de 600 heures.

[29] Le 22 juillet 2011, il a envoyé un courriel aux fonctionnaires qui indiquait en partie ce qui suit :

[Traduction]

Je vous ai communiqué, il y a quelques mois, les préoccupations de la direction relativement à la façon dont Sea Island comptabilise et rémunère les employés GT pour les jours fériés désignés payés [...]

Essentiellement, les GT sont actuellement rémunérés pour les heures réellement effectuées (habituellement 10) un JFDP au tarif et demi. Dix heures sont également portées à leur crédit aux fins de leur chèque de paie normal payable aux deux semaines. Cela donne une rémunération totale correspondant à 25 heures pour un employé qui a travaillé un poste de jour un JFDP. La rémunération exacte correspond à 22,5 heures : ce chiffre est calculé en rémunérant les heures effectuées au tarif et demi PLUS 7,5 heures portées au crédit de l'employé aux fins de la rémunération normale payable aux deux semaines.

L'« erreur » persiste depuis un certain temps maintenant et elle semble être le résultat d'un changement au programme de comptabilité Excel interne que nous administrons à

l'interne à Sea Island. Entre 1968 et à un moment donné du passé récent, la rémunération totale d'un JFDP « était » 22,5 heures pour un poste de jour.

[...]

Nous corrigerons cette erreur comptable à compter d'aujourd'hui (soit le 22 juillet 2011). Quelle en est la signification pratique? Cela signifie que vos heures de travail de jour requis augmenteront de 2,5 heures pour chaque JFDP par « poste de jour » ou de 6,5 heures pour chaque jour férié qu'un employé travaille par « poste de nuit ». [...]

Je joins une directive concernant la rémunération ministérielle de 2009 portant sur ce sujet. [...]

[30] L'agent Wooton a reconnu qu'avant la mise en œuvre de la modification de la politique, il avait examiné ce qui était fait dans d'autres lieux de travail au sein du Ministère. L'établissement de la Garde côtière à Victoria appliquait toujours la pratique antérieure à 2011 aux fins de ses activités dans trois centres de coordination du sauvetage, alors que les établissements de la Garde côtière à Halifax et à Trenton appliquaient la méthode postérieure à 2011.

[31] Maureen Langdon, gestionnaire de la rémunération, Pêches et Océans Canada, depuis avril 2013, a expliqué la raison pour laquelle, selon le Ministère, les heures travaillées un jour férié désigné payé ne sont pas prises en compte aux fins des 600 heures qui doivent être effectuées ou comptabilisées au cours d'une période de 16 semaines. Elle a déclaré que tous les employés, sans égard au fait qu'ils travaillent selon un horaire régulier ou variable, ont droit à une rémunération de 7,5 heures un jour férié désigné payé. Si un travailleur par poste dont l'horaire de travail est variable doit travailler, pour des raisons opérationnelles, le jour férié, l'employeur prévoit réellement qu'il exercera des fonctions pendant des heures supplémentaires durant son poste d'horaire régulier, dont les heures sont excédentaires aux 7,5 heures normales de travail rémunérées et portées à son crédit en raison du jour férié.

[32] Selon l'interprétation de l'employeur de la directive ministérielle CCD 2008-001 concernant la rémunération et de la clause 25.13d) de la convention collective, 7,5 heures au tarif normal sont portées au crédit des employés PHV qui travaillent un jour férié désigné payé, conformément à la clause 25.13d)(i) de la convention collective. Ces heures sont prises en compte aux fins des 600 heures normales que les fonctionnaires doivent effectuer avant la fin de l'horaire de 16 semaines.

[33] Conformément à la clause 25.13d)(ii) de la convention collective, toutes les heures normalement prévues effectuées un jour férié désigné payé sont rémunérées au taux majoré calculé au tarif et demi et ce montant doit être versé aux employés PHV au moyen d'un chèque de paie distinct. Par exemple, si un employé PHV travaille un poste de 10 heures lors d'un jour férié désigné payé, il reçoit un chèque de paie supplémentaire pour la valeur des 10 heures effectuées au taux majoré calculé au tarif et demi (c.-à-d. 10 heures multipliées par 1,5 égale une valeur monétaire correspondant à 15 heures). Ces heures rémunérées au taux majoré ne sont pas prises en compte aux fins des 600 heures mentionnées ci-dessus.

[34] Les fonctionnaires ne souscrivent ni à l'interprétation de l'employeur de la clause 25.13 de la convention collective ni à sa modification en matière de compatibilité et de rémunération.

II. Résumé de l'argumentation

A. Argument du syndicat

[35] Selon l'agent négociateur, l'interprétation de l'employeur de la clause 25.13 de la convention collective est erronée. Il n'existe aucun méfait qui permettrait de justifier une modification de la façon dont les heures sont comptabilisées à l'égard des employés qui travaillent selon un horaire de travail variable.

[36] Les fonctionnaires doivent être traités de la même façon que les employés qui travaillent selon un horaire régulier, lorsque l'on compare les deux groupes au cours d'une période de 16 semaines. Les deux travaillent 600 heures. Les employés qui travaillent selon un horaire régulier travaillent 37,5 heures au cours d'une période de cinq jours chaque semaine, soit 7,5 heures par jour. Les fonctionnaires, soit les employés PHV, travaillent par postes de jour de 10 heures ou par postes de nuits de 14 heures. Toutes les heures effectuées devraient être prises en compte aux fins des 600 heures totales qui doivent être effectuées au cours d'une période de 16 semaines. Lorsque l'on fait le calcul, le total de 600 heures divisé par 16 semaines donne une moyenne de 37,5 heures par semaine.

[37] Les deux sont rémunérés toutes les deux semaines en fonction d'une semaine de travail de 37,5 heures. Les heures des employés qui travaillent selon un horaire de travail régulier et celles des employés qui travaillent selon un horaire de travail

variable sont fondées sur une semaine de travail théorique de 37,5 heures. La semaine de travail théorique et un jour de travail théorique constituent des concepts importants mentionnés dans les cas faisant jurisprudence en matière d'interprétation du libellé lié aux jours fériés désignés payés à l'égard des employés qui travaillent selon un horaire de travail variable.

[38] En examinant les deux types d'employés avant juillet 2011, rien ne change s'ils travaillent un jour férié désigné payé. Les deux touchent leur rémunération normale et reçoivent des chèques distincts pour les heures au taux majoré travaillées le jour férié désigné payé.

[39] Les employés sont censés avoir un jour de congé lors d'un jour férié désigné payé. Les heures au taux majoré sont rémunérées en échange d'avoir travaillé le jour férié désigné payé.

[40] La comptabilité datant d'avant 2011 était effectuée conformément à la bonne interprétation des articles 25 et 32 de la convention collective. Aucun trop-payé n'a été versé aux travailleurs par poste dont l'horaire de travail est variable. Ils ont été traités de la même façon que les employés qui travaillent selon un horaire régulier, conformément à la jurisprudence antérieure. L'avocate m'a renvoyé à *Breau et al. c. Conseil du Trésor (Justice Canada)*, 2003 CRTFP 65, paragr. 17 et 18, dans lesquels on renvoie à *King c. Conseil du Trésor (Revenu Canada – Douanes et Accise)*, dossiers de la CRTFP 166-2-28332 et 28333 (19990819), et paragr. 28; *Mackie c. Conseil du Trésor (Défense nationale)*, 2003 CRTFP 103, paragr. 35; *AFPC c. Conseil du Trésor*, 2011 CRTFP 133, paragr. 22 et 23; *Bazinet c. Conseil du Trésor (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2011 CRTFP 111, paragr. 27 et 28.

[41] La modification apportée à la comptabilité, après 2011, tient compte de manière inappropriée des heures effectuées par les fonctionnaires lorsqu'ils travaillent un jour férié désigné payé. Ils ne sont plus traités de la même façon que les employés qui travaillent selon un horaire régulier et ils sont considérablement défavorisés, contrairement à la convention collective.

[42] Le paragraphe 25.11 de la convention collective prévoit ce qui suit :

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.

[43] L'arbitre de grief dans *Mackie* renvoie à un libellé presque identique dans la convention collective en question pour accueillir le grief dont il est saisi. Le fonctionnaire s'estimant lésé, exerçant des activités de chauffage, de force motrice et d'opération de machines fixes, travaillait des postes de 12 heures au cours d'un cycle de 12 semaines, conformément à une entente concernant un horaire de travail variable. Lorsque le fonctionnaire s'estimant lésé travaillait un poste de 12 heures complet un jour férié désigné payé, il avait droit à sa rémunération normale pour le jour férié désigné payé, défini dans la convention collective comme un jour de travail normal plus les heures normales de travail prévues à son horaire effectuées au tarif et demi.

[44] L'employeur a reconnu que le fonctionnaire s'estimant lésé avait droit au traitement de huit heures pour le jour férié désigné payé plus un traitement au tarif et demi pour les 12 heures travaillées, pour une rémunération totale correspondant à 26 heures. Toutefois, l'employeur a soulevé que le montant déjà versé au fonctionnaire s'estimant lésé au moyen de son chèque de paie régulier payable aux deux semaines, soit 12 heures, devait être déduit du total dû au fonctionnaire s'estimant lésé.

[45] L'arbitre de grief a accueilli le grief et son raisonnement figure en partie aux paragraphes 30 à 35 :

[30] Les deux parties reconnaissent que, pour avoir travaillé un jour férié désigné payé, le fonctionnaire s'estimant lésé a droit en tout à 26 heures de paye.

[31] L'agent négociateur affirme que le chèque de paye normal du fonctionnaire est basé sur une journée de travail de 8 heures et que la rémunération à laquelle il a droit pour avoir travaillé un jour férié désigné payé doit être calculée à tarif et demi pour son poste de 12 heures. Il s'ensuit que le fonctionnaire a droit à 18 heures de paye en plus de son chèque de paye normal.

[32] L'employeur maintient quant à lui que le fonctionnaire travaille régulièrement à un poste de 12 heures et qu'il est payé en conséquence, de sorte qu'il a droit à 14 heures de paye de plus pour avoir travaillé 12 heures un jour férié désigné payé.

[33] *Je pense que la clé de cette prétendue énigme se trouve à la clause 28.04 de la convention collective [...] où l'on peut lire notamment ce qui suit :*

[...] la mise en oeuvre [sic] 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 [...]

(C'est moi qui souligne.)

[34] *Même si M. Mackie a travaillé un poste de 12 heures, il ne pouvait pas toucher une rémunération supplémentaire simplement en raison de son horaire différent. Il s'ensuit qu'il doit toucher la même chose que quelqu'un qui n'a pas un horaire de travail variable, ce qui signifie qu'il doit toucher une somme égale à celle qu'on verserait à un fonctionnaire travaillant selon un horaire normal de 8 heures par jour (40 heures par semaine). Le chèque de paye qu'il touche tous les 15 jours n'est pas plus gros que s'il travaillait 8 heures par jour, même si son poste est de 12 heures. Dans son cas, ce poste de 12 heures revient en moyenne à une journée de travail de 8 heures dans son cycle de 12 semaines.*

[35] *Le chèque de paye bimensuel de M. Mackie n'a jamais changé. Il a été payé tout comme s'il avait travaillé 8 heures par jour. Lorsqu'il travaille son poste de 12 heures un jour férié désigné payé, il a droit à une rémunération supplémentaire. Comme son chèque de paye normal est calculé en fonction d'une journée de 8 heures et que les parties conviennent qu'il avait droit en tout à 26 heures de paye pour le jour férié désigné payé, l'employeur lui doit 18 heures de paye de plus pour avoir travaillé ce jour-là.*

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[46] En l'espèce, après juillet 2011, les employés réguliers visés par la convention collective travaillent des jours de 7,5 heures, à raison de 37,5 heures par semaine. Les employés réguliers touchent un chèque de paye toutes les deux semaines. Si les employés réguliers travaillent un jour férié désigné payé, ils touchent un chèque de paie distinct pour les heures effectuées au taux majoré calculé au tarif et demi, jusqu'à concurrence de 7,5 heures et au tarif double pour les heures additionnelles.

[47] En ce qui concerne les employés PHV qui travaillent des postes de 10 heures et de 14 heures, toutes les heures réellement effectuées un jour férié désigné payé devraient être portées à leur crédit aux fins des 600 heures qui doivent être effectuées ou comptabilisées au cours d'une période de 16 semaines. Uniquement 7,5 heures, ce

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

qui correspond à la valeur du jour férié désigné payé, sont portées à leur crédit aux fins de ces heures.

[48] L'employeur exige que les employés assignés à des postes selon un horaire variable qui travaillent un jour férié désigné payé, malgré le fait qu'ils aient travaillé 10 heures ou 14 heures, reprennent les 2,5 heures ou 6,5 heures additionnelles pour lesquelles ils ne sont pas rémunérés en ajoutant ces heures à l'horaire ou au moyen d'une déduction de crédits de congé.

[49] Les employés réguliers et les employés qui travaillent des postes selon un horaire variable ne sont pas traités de la même manière. Afin d'accumuler la même semaine de travail de 37,5 heures qu'un employé régulier, les employés qui travaillent des postes selon un horaire variable ont besoin de 2,5 heures ou de 6,5 heures additionnelles par jour férié désigné.

[50] Dans *Breau c. Conseil du Trésor*, précité, les dispositions de la convention collective sont identiques à celles en l'espèce. Les préposés aux armes à feu du Centre canadien des armes à feu, qui traitaient et approuvaient les permis d'armes à feu et les transferts de propriété des armes à feu, travaillaient sept jours sur sept, par postes, de 8 h à 0 h 30, les jours de la semaine et de 9 h 30 à 22 h, le week-end. Ils étaient censés travailler par roulement avec un horaire variable hebdomadaire, établi toutes les six semaines, de façon à totaliser 225 heures de travail sur une période de six semaines, ce qui équivaut en moyenne à 37,5 heures par semaine. Ils étaient censés travailler selon la formule 4/4, soit quatre postes de travail suivis de quatre jours de congé. La durée de ces postes étant variable, à savoir 12 heures (dont 11 heures payées), 10 heures (dont 8,5 heures payées) et 8 heures (dont 7,5 heures payées). Ils étaient assignés au tableau de service avec des combinaisons variables de postes de 12, 10 et 8 heures répartis sur toute la période du tableau de service (avec un jour de congé supplémentaire), de façon à travailler un total de 225 heures pour chaque cycle de six semaines.

[51] Lorsque les employés travaillaient un jour férié désigné payé, l'employeur calculait le chèque de paye supplémentaire en appliquant la prime à laquelle les employés avaient droit aux heures stipulées à l'horaire qu'ils avaient effectivement travaillées ce jour-là, c.-à-d. 7,5, 8,5 ou 11 heures. Quand les heures travaillées excédaient les 7,5 heures versées normalement pour un jour férié désigné payé,

l'employeur tenait compte de ce qu'il considère comme des heures en sus déjà payées à tarif simple dans le chèque de paye ordinaire pour les déduire du nombre total d'heures prévues à l'horaire ordinaire travaillé ce jour-là, converties en heures au tarif simple dans leur chèque de paye supplémentaire.

[52] L'agent négociateur a maintenu que l'employeur n'avait pas rémunéré les employés comme il se doit pour les heures travaillées un jour férié désigné payé. En retenant 3,5 heures, les employés étaient privés 2,33 heures parmi les 11 heures prévues à leur horaire ordinaire qu'ils avaient travaillées à tarif et demi et auxquelles ils avaient droit. À l'appui de leur position, les fonctionnaires s'estimant lésés ont soutenu que l'arbitre de grief était lié par la décision de la Commission dans *King et Conseil du Trésor*, précitée, et que la chose était jugée.

[53] L'employeur a soutenu que les deux parties avaient convenu que la somme à laquelle ils avaient droit pour un poste de 11 heures travaillé un jour férié désigné payé équivalait à 24 heures au tarif simple (7,5 heures + 16,5 heures = 24). Toutefois, dans leur chèque de paye ordinaire, les fonctionnaires s'estimant lésés ont touché leur rémunération d'un jour férié désigné payé pour les 11 heures de leur poste de travail, soit 3,5 heures de plus que ce à quoi ils avaient droit. L'employeur a fait valoir que la décision dans *King* ne pouvait s'appliquer en l'espèce, puisqu'on a constaté que, dans ce cas-là, le chèque de paye ordinaire du fonctionnaire s'estimant lésé ne comprenait que les 7,5 heures pour le jour férié désigné payé. Subsidiairement, l'employeur a fait valoir que l'affaire n'était pas jugée, que plus d'une interprétation de la disposition en litige pouvait être raisonnable et que la Commission devrait tirer sa conclusion en se fondant sur le libellé de la convention et sur son application appropriée, selon le cas.

[54] L'arbitre de grief a soulevé que dans *King*, l'employeur avait invoqué exactement le même argument que celui dont il était saisi. Il a cité ce qui suit de la décision *King* :

[...]

M. King a droit à sa rémunération normale pour la période de deux semaines dans laquelle tombait la Fête du Canada (7,5 heures le jour férié désigné payé, [...]) Il toucherait cette rémunération qu'il travaille ou non. Toutefois, il a effectué 8,57 heures. Par conséquent, il a droit à une rémunération supplémentaire calculée au taux majoré de moitié pour un total de 12,855 heures (8,57 x 1,5 = 12,855) pour le travail

qu'il a accompli le jour férié, en plus de sa rémunération normale pour la période de deux semaines.

[55] L'arbitre de grief a conclu que même si un employé travaille plus qu'un poste de 7,5 heures un jour normal de travail (ou un jour férié désigné payé), la rémunération qu'il touche pour 75 heures correspond à ce qu'il aurait reçu s'il avait effectué 7,5 heures pendant dix jours ouvrables sur une période de deux semaines.

[56] L'arbitre de grief était d'avis que l'arbitre de grief dans *King* avait correctement interprété les dispositions de la convention collective équivalente concernant la rémunération supplémentaire pour le travail un jour férié désigné payé. Il a conclu que la déduction des sommes versées pour des heures théoriquement travaillées dans une période de deux semaines du cycle de six semaines des sommes payées pour les heures effectivement travaillées un jour férié désigné payé avait pour effet de priver les employés PHV de la rémunération à laquelle ils avaient droit conformément aux dispositions de la convention collective, soit 7,5 heures au tarif simple plus 11 heures au tarif majoré de moitié.

[57] En l'espèce, le raisonnement est le même. L'employeur avait déjà rémunéré un employé pour les 10 heures du poste d'horaire régulier et il n'est pas nécessaire de récupérer les heures en sus de 7,5 heures. Cela est évident lorsque l'on consulte la réponse de l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs qui indique en partie ce qui suit :

[Traduction]

[...]

De plus, selon la clause 25.13d)(i) de la convention collective, un jour férié désigné payé correspondra à 7,5 heures rémunérées au tarif normal et ces heures seront prises en compte aux fins des 600 heures de l'horaire normal de 16 semaines. Puisque les heures normales de travail prévues à l'horaire de l'employé correspondent à 10 heures ou à 14 heures, il y a un écart entre la valeur horaire du jour férié désigné payé et les heures normales de travail prévues à l'horaire de l'employé pour ce jour-là. Dans les cas où les heures normales de travail prévues à l'horaire des employés correspondent à un poste de 10 heures, l'écart est égal à 2,5 heures et si elles correspondent à un poste de 14 heures, l'écart est égal à 6,5 heures. Plutôt que de récupérer ces

heures à même la paye des employés, l'employeur les intègre à l'horaire.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[58] Dans d'autres affaires, ils ont déduit la somme de la prime, alors qu'en l'espèce, il exige que les employés compensent les heures.

B. Argument de l'employeur

[59] Le présent grief collectif soulève la question de savoir si la politique de l'employeur de ne pas tenir compte de la prime versée pour les heures travaillées en sus de 7,5 heures (la valeur du jour férié) un jour férié désigné payé aux fins des 600 heures que les fonctionnaires doivent effectuer au cours d'une période de 16 semaines relative à la période de calcul, contrevient à la clause 25.13d) de la convention collective. Une question connexe consiste à savoir si les fonctionnaires ont été rémunérés pour les heures travaillées, conformément à la convention collective.

[60] Il incombe à l'agent négociateur de démontrer le grief selon la prépondérance des probabilités. Voir *Campbell et al. c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2012 CRTFP 57, paragr. 27 et *Arsenault et al. c. Agence Parcs Canada*, 2008 CRTFP 17, paragr. 22 et 29.

[61] Les fonctionnaires sont des employés PHV. Selon les dispositions de la convention collective, un congé leur est automatiquement accordé lors d'un jour férié désigné payé de 7,5 heures rémunérées au tarif normal, tel que l'ont mentionné les agents Taylor et Wooton. L'effectif de l'établissement de la Garde côtière à Sea Island ne peut pas être réduit au-delà d'un certain niveau. L'employeur ne peut pas permettre à tous les travailleurs par poste travaillant selon un horaire de travail variable d'être en congé un jour férié désigné payé.

[62] Les fonctionnaires qui sont censés travailler un jour férié désigné payé sont rémunérés à un taux de rémunération plus élevé, conformément à l'explication donnée par Mme Langdon. Ils sont rémunérés à un taux de rémunération majoré pour toutes les heures qu'ils effectuent un jour férié désigné payé. De plus, ils touchent leur rémunération normale pour le jour férié.

[63] Dans *Arsenault*, précitée, l'arbitre de grief a traité un certain nombre de cas liés à la rémunération à laquelle ont droit les employés PHV qui travaillent un jour férié désigné payé. Les fonctionnaires s'estimant lésés étaient des employés de Parcs Canada qui travaillaient des postes à horaires variables en vertu de dispositions d'une convention collective presque identique aux dispositions en l'espèce. Dans cette affaire, la question était de déterminer comment appliquer le régime de rémunération lorsqu'un jour férié désigné payé est compris dans la période bimensuelle. Les postes de travail des fonctionnaires s'estimant lésés ne sont pas de durée égale. Leur rémunération normale se fonde sur 80 heures travaillées en deux semaines.

[64] Lors du jour férié désigné payé du mois d'août, chacun des fonctionnaires s'estimant lésés a travaillé neuf heures. Ils ont été payés seulement pour huit de ces heures, au tarif normal; ils ont été rémunérés au tarif et demi pour les neuf heures de travail. Pour compenser un manque perçu d'une heure dans les 80 heures en deux semaines, une heure de congé a été recouvrée de chacun des fonctionnaires s'estimant lésés.

[65] En rejetant les griefs, l'arbitre de grief a conclu ce qui suit aux paragraphes 33 à 41 :

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

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

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

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

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

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

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

[...]

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

[...] La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

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

[66] En l'espèce, l'employeur adopte l'interprétation de l'arbitre de grief dans *Arsenault*.

[67] La politique actuelle de l'employeur en matière de rémunération ne déroge pas de la rémunération à laquelle, selon l'arbitre de grief dans *Mackie*, les employés qui travaillent selon un horaire variable ont droit lorsqu'ils travaillent un jour férié désigné payé. Voir le paragraphe 35 de la décision.

[68] En l'espèce, même si les fonctionnaires ont travaillé un poste de 10 heures ou de 14 heures un jour férié désigné payé, ils ne reçoivent pas de crédits supplémentaires pour les heures effectuées au tarif normal parce qu'ils sont des employés PHV. Leur chèque de paie qu'ils reçoivent aux deux semaines est identique à celui d'un employé

Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

régulier. Toutefois, tel que l'a indiqué l'agent Wooton, tout comme un employé régulier, un employé PHV doit compter 600 heures au tarif normal pendant une période de 16 semaines. Cette interprétation de la convention collective indique que les fonctionnaires qui travaillent un jour férié désigné payé ont touché 7,5 heures et non 10 heures ou 14 heures à porter à leur crédit aux fins des 600 heures de l'horaire de 16 semaines.

[69] L'agent Wooton a établi l'horaire des postes des fonctionnaires de manière à s'assurer qu'ils travaillent 600 heures au tarif normal pendant toute la durée de l'horaire, dont la moyenne correspond à 7,5 heures par jour ou 37,5 heures par semaine. Il a déclaré que pour des raisons pratiques, lorsqu'un fonctionnaire travaille un poste de 10 heures un jour férié désigné payé aux taux majorés, la direction ajoute 2,5 heures au tarif normal à un moment donné au cours de l'horaire de 16 semaines, conformément au libellé de la convention collective qui énonce que le jour férié désigné payé ne correspond qu'à 7,5 heures. Selon les témoignages de l'agent Wooton et de Mme Langdon, lorsque les fonctionnaires travaillent un poste de 10 heures et touchent le chèque de paie supplémentaire pour les heures travaillées au tarif et demi, ces heures ne sont pas prises en compte aux fins des 600 heures et ils sont rémunérés au moyen d'un chèque de paie distinct.

[70] La jurisprudence de la Commission ne traite pas de la question de savoir si les heures travaillées un jour férié désigné payé devraient être prises en compte aux fins des 600 heures rémunérées au tarif normal que les employés qui travaillent des postes selon un horaire variable doivent comptabiliser avant la fin de l'horaire de 16 semaines. Ces cas traitent des questions liées à la prime.

[71] *Campbell et al.*, précitée, concerne une situation où des agents correctionnels qui travaillaient des postes selon un horaire variable ont été informés qu'ils n'étaient pas tenus de travailler un jour férié désigné payé. Selon leur horaire, ils devaient travailler le jour férié désigné payé. Toutefois, à la dernière minute, l'employeur n'avait pas suffisamment de travail. Les fonctionnaires s'estimant lésés ont allégué que l'employeur avait contrevenu aux dispositions de la convention collective sur les jours fériés désignés payés, ainsi qu'à d'autres dispositions.

[72] Les fonctionnaires travaillaient selon des horaires modifiés par roulement. Deux employés travaillaient des postes de 12,75 heures, l'autre travaillait des postes de

16 heures. La convention collective prévoyait qu'un jour férié désigné payé devait correspondre au nombre d'heures journalières normales prévues dans la convention collective. Les heures journalières normales des employés qui travaillent suivant un horaire irrégulier ou par roulement sont établies à 8,5 heures par jour.

[73] L'employeur, lorsqu'il a mis en congé des employés un jour férié désigné payé, a adopté la position selon laquelle ils présentaient un déficit dans les heures travaillées. En ce qui concerne les employés travaillant un quart de 12,75 heures, cela signifiait un déficit de 4,25 heures par jour férié désigné payé et ceux travaillant un quart de 16 heures, un déficit de 7,5 heures. Les griefs soulevaient la question de savoir si l'employeur avait le droit de mettre en congé de façon unilatérale des employés lors d'un jour férié désigné payé et la question concernant son droit de réclamer de ses employés le remboursement des heures après un jour férié désigné payé.

[74] L'arbitre de grief a remarqué que les employés demandaient d'avoir le droit de travailler un jour férié désigné payé, mais il a conclu que la convention collective ne leur conférait pas un tel droit

[75] En ce qui concerne la question relative aux heures des employés « retenues », l'arbitre de grief a déclaré ce qui suit au paragraphe 35 : « Aux termes de la convention collective, la valeur d'un jour férié désigné payé pour les employés assujettis à un horaire irrégulier équivaut à 8,5 heures ». Cela a été confirmé par la Cour fédérale dans *Procureur général du Canada c. Garrah*, 2010 CF 1192. Lorsque les employés doivent travailler lors d'un jour férié désigné payé un nombre d'heures supérieur à la valeur en heures d'un jour férié désigné payé, il est normal qu'ils soient automatiquement tenus de rembourser certaines heures à l'employeur. Ce principe a été confirmé dans *White c. Canada (Conseil du Trésor)*, 2004 CF 1017 et dans *Wallis c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2004 CRTFP 180. Sur ce point, dans *Wallis*, à une époque où la valeur d'un jour férié désigné payé était de 8 heures, l'arbitre de grief a écrit ce qui suit, un passage qui résume bien la jurisprudence :

[...]

[37] L'assouplissement de l'horaire de travail est très important pour les employés. Le fonctionnaire s'estimant lésé prétend que l'interprétation par la direction - et par M. Mackenzie, dans White, supra - a eu des conséquences néfastes pour les employés travaillant par postes de douze heures. Pourtant, l'horaire de travail variable ne peut pas

leur offrir des avantages l'emportant sur ceux que l'employeur offre aux employés qui ne sont pas assujettis à un horaire variable ou qui travaillent par postes de huit heures, à moins que ce ne soit clairement précisé dans la convention collective. Le remboursement est une mesure administrative conçue pour assurer l'équité du système à l'égard des autres employés. On ne peut pas le considérer comme tricher les employés travaillant par postes selon un horaire variable, même s'ils peuvent en avoir l'impression

[...]

[76] En rejetant les griefs, l'arbitre de grief dans *Campbell* a conclu ce qui suit :

[...]

[37] Ces paiements en trop d'heures de travail résultent de l'horaire de travail convenu par les parties. L'employeur doit être raisonnable dans sa façon de demander le remboursement des paiements en trop. En vertu de sa politique et de la preuve orale produite lors de l'audience, l'employeur offre aux employés la possibilité de prendre un congé annuel ou un congé non payé, ou encore de compenser les heures jusqu'à la fin du trimestre suivant, sauf dans les cas où les JFDP tombent à la fin du trimestre. [...]

[38] De toute évidence, j'estime que ces possibilités sont raisonnables.[...]

[...]

[77] En l'espèce, afin d'éviter les trop-payés au titre des heures travaillées comme dans *Campbell*, l'employeur, plutôt que de déduire le trop-payé du chèque de paie supplémentaire, exige que les employés compensent le trop-payé pour les heures travaillées en compensant les heures ou au moyen d'un crédit de congé approprié.

[78] Les griefs devraient être rejetés puisque l'agent négociateur n'a pas démontré une contravention à la convention collective.

C. Réplique de l'agent négociateur

[79] Le cas en l'espèce concerne les heures normalement prévues effectuées un jour férié désigné payé. Ces heures devraient être prises en compte aux fins des 600 heures rémunérées au tarif normal que les employés qui travaillent des postes selon un horaire variable doivent effectuer au cours d'une période de 16 semaines.

[80] *Arsenault* est un cas particulier. L'arbitre de grief dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, au paragraphe 26, a déclaré que l'arbitre de grief dans *Arsenault* s'était trompé. Quoi qu'il en soit, l'arbitre de grief a rejeté le grief du fonctionnaire s'estimant lésé aux motifs d'un manque de preuve. *Arsenault* soulève plus de questions que de réponses.

[81] L'agent Wooton a déclaré qu'il cherchait à éviter un trop-payé en ajoutant des heures à l'horaire. Il n'y avait aucun trop-payé.

[82] L'agent négociateur ne cherche pas à interpréter le libellé de la convention collective. La clause 25.13d) de la convention collective n'est pas ambiguë. Elle a été interprétée à maintes reprises par la Commission. Les arbitres de grief conviennent que les employés qui travaillent selon un horaire variable un jour férié désigné payé ont droit à leur rémunération normale en plus d'une prime au tarif et demi pour leurs heures normalement prévues à leur horaire.

III. Motifs

[83] Les fonctionnaires allèguent que l'employeur a contrevenu à l'article 25 de la convention collective qui régit l'administration des horaires de travail variable en modifiant l'horaire des postes et, ce faisant, il ne les a pas rémunérés de manière appropriée pour les jours fériés désignés payés.

[84] Il incombe évidemment à l'agent négociateur de démontrer qu'il y a eu contravention à la convention collective.

[85] L'employeur a mis en œuvre une modification de politique relativement à la méthode comptable des jours fériés désignés payés en juillet 2011 en se fondant sur une directive ministérielle sur la rémunération de Pêches et Océans Canada qui avait été communiquée en 2009.

[86] Selon l'interprétation de l'employeur de la clause 25.13d)(ii) de la convention collective, conformément à ce qui est indiqué dans la directive, toutes les heures qu'un employé travaille un jour férié désigné payé qui sont rémunérées aux taux majorés correspondent à des heures supplémentaires puisqu'elles constituent un travail autorisé qu'il exécute en sus des heures de travail normales.

[87] Les 10 ou 14 heures travaillées par l'employé un jour férié désigné payé ne sont pas prises en compte aux fins des 600 heures que les employés PHV doivent effectuer au cours de la période de 16 semaines relative à la période de calcul puisqu'elles sont rémunérées aux taux majorés au moyen d'un chèque distinct du chèque de paie régulier payable aux deux semaines.

[88] Puisque la clause 25.13d)(i) de la convention collective prévoit qu'un jour férié désigné payé correspondra à 7,5 heures rémunérées au tarif normal, il s'agit des 7,5 heures, soit la valeur convenue du jour férié, qui sont prises en compte aux fins des 600 heures de l'horaire normal de 16 semaines.

[89] Puisque les heures normales de travail prévues à l'horaire de l'employé correspondent à 10 heures ou à 14 heures, il y a un écart entre la valeur horaire du jour férié désigné payé et les heures normales de travail prévues à l'horaire de l'employé.

[90] L'employé continue de toucher son chèque de paie payable aux deux semaines qui représente la rémunération pour la semaine de travail normale et le jour de travail normal sans déduction. Toutefois, l'employeur exige que l'employé comble l'écart, soit la différence entre les heures normalement prévues à son horaire et la valeur du jour férié désigné payé, en ajoutant la différence à l'horaire.

[91] Il s'agit de la même situation que celle des employés PHV qui ne travaillent pas le jour férié désigné payé.

[92] Les fonctionnaires ne souscrivent pas à l'interprétation de l'employeur et ont adopté la position selon laquelle la totalité des 10 heures ou des 14 heures réellement effectuées pendant le poste d'horaire régulier un jour férié désigné payé devraient être prises en compte aux fins des 600 heures que les fonctionnaires doivent comptabiliser avant la fin de l'horaire de 16 semaines. Les fonctionnaires devraient continuer d'être traités de la même façon que les employés qui travaillent selon un horaire régulier. Toutes les heures travaillées par les employés réguliers et les employés PHV un jour férié désigné payé devraient être portées à leur crédit aux fins des 600 heures pendant la période de 16 semaines.

[93] La question à trancher est donc celle de savoir si les heures normalement prévues effectuées par les employés qui travaillent des postes selon un horaire

variable un jour férié désigné payé devraient être prises en compte aux fins des 600 heures qui doivent être effectuées pendant la période de 16 semaines concernée.

[94] Il est bien établi en droit que l'objectif de l'arbitre de grief dans le cadre de l'interprétation de la convention collective est de découvrir l'intention des parties à la convention relativement à la question en litige. Cette intention doit être tirée de l'acte écrit, soit la convention collective. La fonction de l'arbitre de grief est de déterminer ce qu'entendaient les parties par les termes qu'elles ont employés.

[95] À titre de règle d'interprétation, il faut accorder au libellé clair de la convention collective son sens ordinaire et habituel. Si, à première vue, la clause est logique et non équivoque, l'arbitre de grief doit accorder à son libellé le sens évident que revêt cette clause, nonobstant le fait que le résultat pourrait être insatisfaisant pour l'une ou l'autre des parties. Voir Palmer et Snyder, *Collective Agreement Arbitration Canada*, cinquième édition, aux pages 22 à 27.

[96] La clause 25.10 de la convention collective prévoit que les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre en vertu des clauses 25.04b), 25.06 et 25.09g) de la convention collective sont énoncées aux clauses 25.10 à 25.13 de la convention collective et que la convention collective est modifiée par ces dispositions. Les parties se sont donc entendues sur un régime particulier qui régit les conditions de travail des employés PHV.

[97] La clause 25.13d)(i) de la convention collective prévoit expressément qu'en ce qui concerne les employés PHV, un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.

[98] La clause 25.13d)(ii) de la convention collective prévoit que lorsqu'un employé travaille un jour férié désigné payé, celui-ci devra être rémunéré en plus de la rémunération versée pour les heures précisées à la clause 25.13d)(i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il effectue.

[99] Je suis d'avis que le libellé utilisé par les parties à la convention collective est clair. La clause 25.13d)(i) de la convention collective énonce expressément que la valeur du jour férié désigné payé correspond à 7,5 heures.

[100] Les parties ont convenu que les employés PHV avaient un congé payé de 7,5 heures au titre d'un jour férié désigné payé, ce qui constitue les heures normales de travail. L'article 32 de la convention collective prévoit également que les employés réguliers ont un congé payé de 7,5 heures au titre du jour férié désigné payé.

[101] Je suis d'avis que la clause 25.13d)(ii) de la convention collective traite uniquement de la rémunération auquel a droit un employé PHV lorsqu'il travaille réellement un jour férié désigné payé, notamment la rémunération pour les heures précisées à la clause 25.13d)(i) (7,5), le jour férié et, de plus, la rémunération au tarif et demi jusqu'à concurrence des heures normales de travail travaillées et au tarif double pour toutes les heures additionnelles travaillées.

[102] Le témoignage de Mme Langdon selon lequel l'employeur prévoit réellement qu'un travailleur par poste avec un horaire de travail variable travaille, pour des raisons opérationnelles, le jour férié, afin d'exercer des fonctions pendant des heures supplémentaires est conforme au libellé de l'article 23 puisque l'employé a un congé payé de 7,5 heures pour les heures normales de travail et il touche une prime pour toutes les heures réellement effectuées le jour férié désigné payé qui sont en sus de ses heures normales de travail.

[103] La position de l'employeur que ce soient les 7,5 heures, soit la valeur du jour férié désigné payé, qui soient prises en compte aux fins des 600 heures qui doivent être effectuées au cours de la période de 16 semaines relative à la période de calcul et non les heures réellement travaillées aux taux majorés le jour férié désigné payé puisque ces heures ne peuvent correspondre à la fois à des heures supplémentaires et à des heures normales, est également conforme au libellé utilisé à l'article 23 de la convention collective.

[104] Le fait que ce soit la valeur convenue du jour férié désigné payé qui est prise en compte aux fins des 600 heures est également conforme au fait que la valeur convenue est portée au crédit des employés PHV qui ne sont pas tenus de se présenter au travail et qui observent le jour férié aux fins des 600 heures. Le fait qu'ils doivent compenser la différence entre la valeur du jour férié désigné payé et les heures normales de travail prévues à leur horaire n'est pas contesté.

[105] La convention collective ne prévoit aucune disposition qui confère aux employés PHV qui travaillent le jour férié désigné payé le droit de porter à leur crédit ces heures

au taux majoré effectuées aux fins des 600 heures au tarif simple qui doivent être effectuées ou comptabilisées au cours de la période de 16 semaines relative à la période de calcul.

[106] Toutefois, les parties ont expressément convenu que la valeur du jour férié désigné payé correspond à 7,5 heures au tarif simple. Elles ont également convenu que toutes les heures normalement prévues effectuées un jour férié désigné payé doivent être rémunérées aux taux majorés, y compris celles effectuées en sus des 7,5 heures.

[107] Autrement dit, le libellé de la convention collective est conforme à l'interprétation selon laquelle tous les employés, qu'ils travaillent selon un horaire normal ou selon des postes à horaire variable et qu'ils travaillent réellement le jour férié ou non, se voient créditer 7,5 heures au tarif normal, soit la valeur convenue du jour férié. Aucune des heures réellement effectuées par un employé régulier ou un employé PHV un jour férié désigné payé ne sont prises en compte aux fins de la semaine de 37,5 heures dans le cas d'un employé régulier ou aux fins des 600 heures dans le cas d'un employé PHV puisque ces heures sont rémunérées aux taux majorés.

[108] Tel qu'il a été mentionné au paragraphe 38 de *Arsenault*, un arbitre de grief n'a pas compétence pour modifier le libellé de la convention collective. Si le libellé de la convention collective avait prévu que la valeur du jour férié désigné payé pour les employés PHV était équivalente aux heures normales de travail prévues à leur horaire qu'ils ont réellement effectuées le jour férié, la situation aurait été différente. De même, si les parties n'avaient pas convenu de rémunérer les employés PHV aux taux majorés pour les heures effectuées un jour férié désigné payé en sus de 7,5 heures, soit la valeur du jour férié, la situation aurait également été différente. Le libellé utilisé par les parties est conforme à la position de l'employeur selon laquelle puisque ces heures sont rémunérées aux taux majorés, elles ne peuvent être prises en compte à titre d'heures normales au tarif normal aux fins du calcul de la moyenne.

[109] Je suis d'avis que le libellé n'est pas ambigu. Les parties n'ont pas fait valoir que le libellé était ambigu. Par conséquent, elles n'ont pas cherché à déposer une preuve extrinsèque de l'historique des négociations ou des pratiques antérieures des parties à titre d'aide à l'interprétation de la convention collective.

[110] Le syndicat soutient que la modification comptable après 2011 tient compte de manière inappropriée des heures effectuées par les fonctionnaires lorsqu'ils travaillent

un jour férié désigné payé. Les employés PHV devraient être traités de la même façon que les employés qui travaillent selon un horaire régulier. Toutes les heures travaillées par les employés réguliers et les employés qui travaillent des postes selon un horaire variable un jour férié désigné payé devraient être crédités aux fins des 600 heures pendant la période de 16 semaines relative à la période de calcul. Cette position est conforme à la jurisprudence antérieure.

[111] Le Syndicat invoque la clause 25.11 de la convention collective qui prévoit que « [...] 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. » et les décisions rendues par la Commission dans *Mackie* et *Breau*, précitées.

[112] Selon la prémisse de l'argument du syndicat, c'est le nombre d'heures réellement effectuées par un employé régulier un jour férié désigné payé qui est porté à son crédit aux fins des 600 heures et les employés PHV devraient être traités de la même façon en se voyant créditer aux fins des 600 heures le nombre d'heures qu'ils ont réellement effectuées.

[113] La clause 32.01 de la convention collective énumère les jours fériés désignés payés pour tous les employés. La clause 32.05 de la convention collective prévoit que lorsqu'un employé régulier travaille pendant un jour férié, il est rémunéré à tarif et demi pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de 7,5 heures et au tarif double par la suite, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là.

[114] Toutefois, l'employeur, en ce qui concerne tant les employés réguliers et les employés PHV, ne porte pas à leur crédit les heures réellement effectuées le jour férié désigné payé aux fins des 600 heures, mais bien la valeur convenue du jour férié, soit 7,5 heures. Évidemment, en ce qui concerne les employés qui travaillent selon un horaire normal, le nombre correspondra toujours à la valeur convenue du jour férié et les heures normales de travail correspondent à 7,5 heures. Je suis d'avis que les employés qui travaillent selon un horaire normal et les employés PHV sont traités de la même façon puisque 7,5 heures, soit la valeur convenue du jour férié, sont portées à leur crédit aux fins des 600 heures.

[115] Dans *Mackie* et *Breau*, précitées, les arbitres de griefs se sont fondés sur un libellé semblable à celui de la clause 25.11 figurant aux conventions collectives en litige et ils ont accueilli les griefs où l'employeur cherchait à récupérer les présumés trop-payés en les déduisant des chèques de paie supplémentaires des fonctionnaires s'estimant lésés. L'employeur a soutenu qu'il avait le droit de compenser ou de récupérer les heures en sus déjà payées dans le chèque de paie ordinaire du chèque de paie de la prime pour les heures effectuées le jour férié désigné payé.

[116] Dans ces affaires, les parties s'étaient entendues quant à la rémunération totale à laquelle les employés qui travaillent le jour férié désigné payé avaient droit, ainsi qu'au nombre total des heures et aux taux selon lesquels elles seraient rémunérées.

[117] L'arbitre de grief dans *Mackie* a conclu qu'en vertu du fait que la convention collective prévoyait que la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, même si M. Mackie a travaillé un poste de 12 heures, il ne pouvait pas toucher une rémunération supplémentaire simplement en raison de son horaire différent. Cela signifiait qu'il devait toucher une somme égale à celle qu'on verserait à un fonctionnaire travaillant selon un horaire normal de 8 heures par jour, 40 heures par semaine. Par conséquent, l'arbitre de grief a conclu que le chèque de paye qu'il touche tous les 15 jours n'est pas plus gros que s'il travaillait 8 heures par jour.

[118] L'arbitre de grief dans *Breau*, précitée, dont les faits sont semblables à ceux de *Mackie*, a conclu que la déduction des sommes versées pour des heures théoriquement travaillées dans une période quelconque de deux semaines du cycle de six semaines des sommes payées pour les heures effectivement travaillées un jour férié désigné payé avait pour effet de priver les employés PHV de la rémunération à laquelle ils avaient droit en vertu de la convention collective.

[119] Le syndicat a soutenu dans cette affaire que l'employeur exigeait que les employés PHV qui travaillent le jour férié désigné payé, malgré le fait qu'ils ont travaillé 10 heures ou 14 heures, compensent des heures additionnelles de 2,5 heures ou 6,5 heures en ajoutant ces heures à l'horaire ou au moyen d'une déduction de crédits de congé. Il a affirmé que les employés réguliers et les employés PHV n'étaient pas traités de la même façon.

[120] Je suis d'avis que les employés réguliers et les employés PHV sont traités de la même façon puisqu'ils touchent la même valeur convenue du jour férié, notamment 7,5 heures qui sont portées à leur crédit aux fins des 600 heures qui doivent être effectuées au cours d'une période de 16 semaines.

[121] Contrairement à la situation dans *Mackie* et dans *Breau*, précitées, l'employeur ne cherche pas à récupérer un trop-payé à même la rémunération normale des employés PHV ou de compenser un trop-payé à même la rémunération au taux majoré pour les heures réellement effectuées le jour férié désigné payé. Dans son argumentation, l'employeur a reconnu que les employés qui travaillent un poste de 10 heures ou de 14 heures selon un horaire variable le jour férié désigné payé ne pouvaient pas toucher une rémunération supplémentaire ni des crédits pour les heures rémunérées au tarif normal. Leur chèque de paie payable aux deux semaines est le même que celui des employés réguliers.

[122] Je comprends qu'un employé ne peut pas toucher une rémunération supérieure à celle d'un employé régulier pour le travail accompli au taux normal un jour férié désigné payé puisqu'un employé PHV, à l'instar de l'employé régulier, touche une rémunération au moyen de son chèque de paie toutes les deux semaines comme s'il avait travaillé, en moyenne, 7,5 heures par jour et 37,5 heures par semaine.

[123] Toutefois, les employés qui travaillent selon un horaire variable et les employés réguliers doivent compter 600 heures au taux normal au cours de la période de 16 semaines relative à la période de calcul. Étant donné ma conclusion selon laquelle il s'agit de la valeur convenue du jour férié désigné payé qui est portée au crédit aux fins des 600 heures pour la période de calcul et non les heures réellement effectuées aux taux majorés, je conclus que la pratique de l'employeur consistant à exiger que les employés compensent la différence entre la valeur du jour férié désigné payé et le poste d'horaire régulier par des heures de travail réelles ou par un crédit de congé approprié est raisonnable.

[124] Je ne constate aucune contravention à la clause 25.11 de la convention collective. Je suis d'avis que *Mackie* et *Breau*, précitées, se distinguent des faits de l'espèce. En l'espèce, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent n'a pas entraîné d'heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire pour ni l'une ni l'autre des catégories d'employés du seul fait du changement d'horaire.

[125] J'ai cherché à donner effet au sens ordinaire du libellé de la convention collective négociée par les parties. Toute injustice ou iniquité qui découle de l'application de la convention collective devrait être réglée à la table des négociations. *Delios c. Agence du revenu du Canada*, 2013 CRTFP 133; *Delios v. Attorney General of Canada*, 2015 FCA 117.

[126] Même si la conclusion en l'espèce est semblable à celle dans *Arsenault*, précitée, contrairement à l'arbitre de grief dans cette affaire-là, j'ai bénéficié d'une preuve relative à la modification de politique de l'employeur, la politique de Pêches et Océans Canada relative à la rémunération des employés qui travaillent selon un horaire variable les jours fériés désignés payés et du témoignage de la gestionnaire de la rémunération au sujet de l'application de la politique. J'ai également bénéficié d'une argumentation complète présentée par les avocates des parties. Je ne constate aucune erreur dans l'application des règles d'interprétation de la convention collective que l'arbitre de grief dans cette affaire a suivies et je l'adopte.

[127] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IV. Ordonnance

[128] Le grief est rejeté.

Le 15 juillet 2015.

**David Olsen,
arbitre de grief**