

Date : 20151120

Dossier : 466-LP-379

Référence : 2015 CRTEFP 87



*Loi sur les relations
de travail au Parlement*

Devant un arbitre de grief

ENTRE

CARL MARTINEZ

employé s'estimant lésé

et

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

employeur

Répertorié

Martinez c. Bibliothèque du Parlement

Affaire concernant un grief renvoyé à l'arbitrage visé à l'alinéa 63(1)*a*, *b* ou *c* de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Marie-Claire Perrault, arbitre de grief

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Mme Gorette Fukamusenge

Pour l'employeur : Me Céline Delorme, Me Carole Piette

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 11 septembre, 2 et 9 octobre 2015.

I. Grief renvoyé à l'arbitrage

[1] L'employé s'estimant lésé, Carl Martinez, (« l'employé ») a déposé un grief le 12 janvier 2012 pour contester le mode de calcul de son salaire par son employeur, la Bibliothèque du Parlement (l'« employeur »). Les parties ont consenti en janvier 2015 à procéder par voie d'arguments écrits.

[2] Le grief est énoncé comme suit : « Que l'employeur utilise dorénavant une méthode exacte pour calculer mon salaire et que l'employeur me rembourse toutes les sommes dues pour mes heures régulières et supplémentaires calculées erronément ».

[3] Le grief a été rejeté à tous les paliers. Il a été renvoyé à l'arbitrage par l'agent négociateur, l'Alliance de la fonction publique du Canada (l'« Alliance »), le 20 juin 2012, en vertu de l'article 63 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (L.R.C. (1985), ch. 33 (2^e suppl.)) (la « *LRTP* »).

II. Résumé de la preuve

[4] Les parties ont présenté un énoncé conjoint des faits, que je résume ici.

[5] L'employé est bibliothécaire de recherche à la Bibliothèque du Parlement. Il est classifié au groupe et au niveau LS-2. Il est représenté par l'Alliance et fait partie du Syndicat des employés et employées nationaux. Le grief est présenté en vertu d'une convention collective conclue entre l'employeur et l'agent négociateur, en vigueur du 1^{er} septembre 2008 au 31 août 2011.

[6] L'employé est rémunéré selon l'échelle salariale Bibliothéconomie - LS-02, groupe C, depuis le 6 septembre 2004. Son salaire annuel au dépôt du grief était de 73 693 \$, selon l'Annexe « A » de la convention collective.

[7] Depuis le 1^{er} avril 1969, le Secrétariat du Conseil du Trésor a instauré un système de paie aux deux semaines (auparavant, les employés du gouvernement étaient rémunérés deux fois par mois). La période de paye couvre 10 jours ouvrables, commençant le jeudi et se terminant le mercredi.

[8] L'année civile compte 52 semaines, et les fonctionnaires ont 26 périodes de paye par année. Malheureusement, la coïncidence n'est pas parfaite : l'année compte 365 jours et tous les quatre ans 366 jours, de sorte que le facteur hebdomadaire n'est pas 52, mais 52, 176 ($365,25/7 = 52,176$). Autrement dit, le salaire annuel prévu à

l'Annexe A de la convention collective est divisé, pour les 26 périodes de paie, par 26,088.

[9] Pour ces mêmes raisons, l'employeur utilise un facteur de 1826.16 (35 [heures/semaine] X 52,176) pour calculer le taux horaire (pour le calcul de la rémunération des heures supplémentaires), plutôt que 1820 (35 X 52) (nombre d'heures régulières selon la convention collective). Autrement dit, le taux horaire est calculé en divisant le salaire annuel par 1826.16, même si l'employé est tenu de travailler 1820 heures par année selon la convention collective.

[10] Tous les 11 ans, l'année civile compte non pas 26, mais 27 périodes de paie, comme ce fut le cas en 2002 et en 2013. L'employé est au service de la Bibliothèque du Parlement depuis 1998.

[11] La convention collective prévoit ce qui suit au chapitre de la rémunération :

Article 25

25.01 L'employée ou employé a droit à une rémunération pour services rendus au taux précisé à l'annexe « A » pour le niveau du poste auquel elle ou il est nommé.

Article 23

23.01 Aux fins de l'application du présent article, la semaine consiste en sept (7) jours consécutifs qui commencent à 00 h 01 le lundi et finissent à 24 h 00 le dimanche. Un jour est une période de vingt-quatre (24) heures qui commencent à 00 h 01.

[...]

b) L'horaire de travail annuel est de mille huit cent vingt (1820) heures.

Article 2

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

[...]

g) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé ou d'une employée divisé par cinq (5).

[...]

m) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employée ou employé à plein temps, divisé par trente-cinq (35).

[...]

t) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération par an de l'employée ou employé divisé par 52,176.

[12] La définition dont il est question à la clause 2.01t) de la convention collective, portant sur le facteur hebdomadaire de 52,176, fait partie de la convention collective dans sa forme actuelle depuis le 1^{er} avril 1989.

[13] L'AFPC a été accréditée à titre d'agent négociateur pour le groupe Bibliothéconomie en mai 1987.

III. Résumé de l'argumentation

A. Employé s'estimant lésé

[14] Essentiellement, l'employé estime qu'en utilisant le facteur 52,176 comme facteur hebdomadaire, on le prive du salaire auquel il a droit. Selon lui, « l'employeur se base sur une méthode qu'il a choisi lui-même, qui n'est pas prévue à la convention [collective] et qui porte préjudice à l'employé ».

[15] En raison du calcul de l'employeur et de la paie toutes les deux semaines, chaque année, l'employé subit une perte. Celle-ci n'est récupérée que partiellement tous les douze ans.

[16] L'employé fait le calcul suivant à partir de ses propres chiffres.

[17] Son salaire annuel est de 73 693 \$, selon l'Annexe « A » de sa convention collective. En divisant ce salaire annuel par 26,088 (pour les 26 périodes de paie, fondé sur le facteur hebdomadaire de 52,176), on obtient 2824.79 \$ pour chaque période de paie. En multipliant ce chiffre par 26, on obtient une rémunération réelle de 73 444.42 \$ par année; il y a donc un manque à gagner de 248.46 \$.

[18] Tous les douze ans, l'employeur verse une 27^e paie. La perte accumulée sur 12 ans est de 2981.52 \$, mais cette paie supplémentaire est de 2824.79 \$. Il y a donc perte nette de 156.73 \$.

[19] Par ailleurs, le calcul des heures supplémentaires se fait sur une base erronée, puisque l'emploi du facteur hebdomadaire 52,176 signifie qu'on calcule 1826,16 heures pour calculer la rémunération horaire aux fins du calcul des heures supplémentaires.

[20] Selon l'employé, la rémunération devrait être fondée sur le nombre d'heures travaillées. La convention collective prévoit 1820 heures. Le salaire auquel il a droit est donc son salaire annuel exact pour ces 1820 heures. L'utilisation du calcul fondé sur les 1820 heures permet d'avoir une juste rémunération des heures supplémentaires.

[21] L'employé propose ce qui suit :

L'employeur devrait simplement diviser le taux de rémunération annuelle par le nombre d'heures effectuées par année. Si l'employeur tient à payer les employés aux deux semaines il n'a qu'à ajuster les montants des chèques en conséquence pour qu'on arrive au montant de rémunération annuel qui est dû.

[Arguments de l'employé, 11 septembre 2015, paragr. 25]

[22] Il réclame les sommes qui lui sont dues, et demande à l'employeur de faire le calcul; la mesure de redressement demandée est précisée comme suit :

Il est pratiquement impossible pour l'employé de mesurer avec exactitude le montant réclamé. En effet, son salaire a fluctué depuis 1999 notamment avec la hausse des taux de rémunération, le temps supplémentaire, la nomination à un poste supérieur, les rémunérations d'intérim et les augmentations d'échelons. Ce sont les services de la paye de l'employeur qui détiennent toute cette information et ont une expertise dans la matière, leur participation dans ce calcul sera nécessaire pour établir le vrai montant.

[Arguments de l'employé, 11 septembre 2015, paragr. 27]

[23] L'employé demande également une déclaration à l'effet que l'employeur a contrevenu et contrevient à la convention collective.

B. Employeur

[24] L'employeur répond avec quatre arguments : la méthode de calcul utilisée est conforme à la convention collective, l'employé n'a subi aucune perte, l'arbitre de grief n'a pas compétence pour modifier la convention collective (ce qui serait la

conséquence d'accueillir le grief), et subsidiairement, la doctrine de préclusion s'applique.

[25] La convention collective doit être lue comme un tout. À l'article 25, on dit que le salaire annuel est établi selon les grilles de l'Annexe « A ». À l'article 2, on prévoit que le taux de rémunération est calculé en divisant le salaire prévu à l'Annexe « A » par un facteur de 52,176. Le salaire annuel est donc déterminant pour la rémunération. Il est versé en tenant compte de la réalité d'une 27^e paie tous les 12 ans.

[26] La convention collective représente l'accord des parties.

[27] L'employeur soutient également que l'employé n'a subi aucune perte. Il en fait la démonstration au moyen d'un tableau que je reproduis ci-dessous.

Année financière	Total jours de rémunération	Total heures rémunérées	Total heures travaillées par l'employé	Salaire annuel*	Salaire reçu	Différence en faveur de l'employé	Différence en faveur de l'employeur
2001-2002	260	1820	1820	73 693	73 444		249\$
2002-2003	261	1827	1820	73 693	73 726	33\$	
2003-2004	262	1834	1820	73 693	74 009	316\$	
2004-2005	261	1827	1820	73 693	73 726	33\$	
2007-2008	261	1827	1820	73 693	73 726	33\$	
2008-2009	261	1827	1820	73 693	73 726	33\$	
2009-2010	261	1827	1820	73 693	73 726	33\$	
2010-2011	261	1827	1820	73 693	73 726	33\$	
2011-2012	261	1827	1820	73 693	73 726	33\$	
2012-2013	260	1820	1820	73 693	73 444		249\$
2015-2016	262	1834	1820	73 693	74 009	316\$	

*Abstraction faite des augmentations salariales et autres facteurs modifiant le salaire de base.

L'employeur explique ce tableau comme suit :

Tel que précise l'Employé au paragraphe 16 des arguments écrits, le nombre d'heures annuelles régulières travaillées par l'Employé est de 1820 heures. Il s'agit du maximum de nombre d'heures régulières que l'Employé est tenu de travailler par année.

Toutefois, puisqu'une année financière ouvrable ne compte pas toujours 260 jours mais souvent 261 jours et parfois 262 jours (en raison des années bissextiles, etc.), il arrive plus souvent qu'autrement que l'Employé est rémunéré pour 1827 et 1834 heures alors qu'il travaille seulement 1820 heures.

Le tableau ci-dessous [ci-dessus] illustre ce concept et démontre clairement que l'Employé n'occasionne pas de perte annuelle tel qu'allégué au paragraphe 18 des arguments écrits. Au contraire, il s'avère qu'après une période de douze (12) ans, l'Employé aura reçu une rémunération annuelle totale qui est supérieure au salaire annuel qui est stipulé à l'article 25.01 de la Convention Collective. [paras 40-42 des arguments écrits de l'employeur, déposés le 2 octobre 2015]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[28] Selon l'employeur, si l'arbitre de grief rend une décision favorable à l'employé, cela irait à l'encontre du libellé de la LRTP qui lui donne sa compétence. En effet, le paragraphe 67(2) de la LRTP prévoit ce qui suit :

(2) En jugeant un grief, l'arbitre ne peut rendre une décision qui aurait pour effet d'exiger la modification d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

[29] L'employeur ajoute que donner un autre sens que son sens ordinaire à la clause 2.01t) de la convention collective (qui précise le facteur hebdomadaire de 52,176) serait contraire à l'intention des parties à la convention collective.

[30] Enfin, l'employeur invoque la préclusion à titre subsidiaire. Il énonce les trois éléments de la préclusion : une représentation claire, par des paroles ou la conduite; la prévisibilité que l'autre partie se fie à cette représentation; le fait que l'autre partie se soit effectivement fiée à la représentation, à son détriment.

[31] Ici, l'employeur affirme que l'employeur se fonde sur le facteur hebdomadaire de 52,176 depuis 1989. La pratique est bien connue, et l'Alliance ne s'y est jamais opposée. La modification de la méthode de calcul serait hautement préjudiciable à l'employeur et pourrait avoir des répercussions pour toute la fonction publique du Canada.

IV. Motifs

[32] Il y a différentes méthodes de rémunération. Elles offrent toutes des avantages et des inconvénients. Celle qui est contestée dans la présente décision a l'avantage de la simplicité et de la prévisibilité.

[33] Le système de paie toutes les deux semaines n'est pas parfait. Effectivement, chaque année, l'employé reçoit un peu moins que le salaire qui est prévu dans la grille de la convention collective, puisque le montant est divisé par 26.088 plutôt que 26. Le taux horaire aux fins du calcul de la rémunération des heures supplémentaires s'en trouve également affecté.

[34] Cependant, tous les 11 ans (et non tous les douze ans comme l'affirment les parties), les employés du gouvernement fédéral reçoivent une paie supplémentaire au même montant que leur paie habituelle. Si l'on reprend les chiffres de l'employé, mais en utilisant 11 ans comme intervalle, les montants s'équilibrent, avec un léger avantage pour l'employé (ce qui compensera le problème de rémunération des heures supplémentaires). En outre, sur une période de 11 ans, il est probable que le salaire augmente, de sorte que la compensation la 11^e année se fait en fonction d'un salaire augmenté par rapport aux premières années de la période.

[35] Je ne m'attarde pas plus longtemps sur l'équité du système, parce que l'erreur fondamentale de l'employé, c'est de prétendre que le calcul fondé sur le facteur hebdomadaire de 52,176 est imposé unilatéralement par l'employeur. Or, la clause 2.01t) de la convention collective qui prévoit ce calcul se trouve à la convention collective depuis 1989.

[36] L'employeur a tout-à-fait raison d'affirmer qu'aux termes du paragraphe 67(2) de la *LRTP* je ne peux modifier le libellé de la convention collective.

[37] Les parties ont négocié la définition du « taux de rémunération hebdomadaire ». Il n'y a pas de contradiction entre l'article 25 de la convention collective, qui prévoit le

salaire annuel selon l'Annexe « A », et la définition du salaire hebdomadaire à l'article 2, qui fait référence à l'Annexe « A ». Le salaire annuel est le point de départ; la façon de le verser tient compte des aléas du calendrier civil, où l'année ne coïncide pas parfaitement avec les périodes de paie. Quant au calcul du taux horaire, il est également prévu par la convention collective en fonction du facteur hebdomadaire; encore une fois, une clause négociée par les parties.

[38] Le libellé de la convention collective détermine donc entièrement la question en litige. Par ailleurs, je ne retiens ni les calculs de l'employeur, ni ses arguments sur la préclusion.

[39] Le tableau présenté par l'employeur reflète sans doute qu'à tous les 11 ans, le gouvernement verse une paie équivalente à 70 heures de travail. C'est peut-être légèrement à l'avantage des employés, mais ce ne sont pas des heures non travaillées généreusement payées par l'employeur. Il s'agit plutôt de la somme des fractions d'heures retenues par le facteur hebdomadaire de 52,176, ou bihebdomadaire de 26,088, qui est remise aux employés. Entre les années civiles, les exercices financiers et le parcours de notre planète autour du soleil, on comprend que des jours s'ajoutent et s'effacent. C'est la raison même de l'emploi du facteur 52,176 afin de stabiliser la paie des fonctionnaires et des employés du Parlement.

[40] L'argument sur la préclusion n'ajoute rien au débat. La préclusion me semble utile comme argument lorsque la convention collective est silencieuse sur un point, ou lorsque son ambiguïté mène à une interprétation acceptée tacitement par les parties.

[41] Ici, le libellé de la convention collective est très clair, et il suffit largement à trancher le débat. Les parties ont convenu d'un calcul du taux de rémunération hebdomadaire, qui détermine à son tour le taux de rémunération horaire. J'ajouterais que l'employé a profité à deux reprises d'une 27^e paie.

[42] Dans sa réplique, l'employé invoque la décision *Murray et Shaver c. Conseil du Trésor (Transports Canada)*, dossiers de la CRTFP 166-2-26588 à 166-2-26592 (19960301). Cette décision mentionne effectivement le taux de rémunération hebdomadaire, soit « le taux de rémunération annuel de l'employé divisé par 52,176 ». La décision ne remet nullement en question cette définition.

[43] L'employeur et l'Alliance ont convenu d'une méthode pour concilier la régularité d'une paie toutes les deux semaines et l'irrégularité du calendrier. Je n'ai pas à intervenir dans cette entente.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[45] Le grief est rejeté.

Le 20 novembre 2015.

**Marie-Claire Perrault,
arbitre de grief**