

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

WILLIAM J. MURRAY ET BRIAN A. SHAVER

fonctionnaires s'estimant lésés

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Transports Canada)**

employeur

Devant: Marguerite-Marie Galipeau, commissaire

**Pour les fonctionnaires
s'estimant lésés:**

Jean-Pierre Duclos, avocat, Association canadienne des
professionnels de l'exploitation radio

Pour l'employeur:

Roger Lafrenière, avocat

DÉCISION

La présente décision découle du renvoi à l'arbitrage de cinq griefs déposés par deux fonctionnaires de Transports Canada, MM. William J. Murray et Brian A. Shaver. Tous les deux sont spécialiste du service aérien (RO-03) et travaillent à Thompson (Manitoba). Ils contestent le recouvrement salarial dont ils ont fait l'objet concernant des jours fériés désignés payés. Leurs griefs portent sur l'interprétation et l'application de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio (pièce A-2) et, plus particulièrement, selon le libellé du renvoi à l'arbitrage, les articles 20 et 21. Les dispositions pertinentes invoquées par les fonctionnaires s'estimant lésés sont reproduites ci-dessous :

ARTICLE 20

JOURS FÉRIÉS DESIGNÉS PAYÉS

20.01 Sous réserve de la clause 20.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés:

- a) le Jour de l'an,*
- b) le Vendredi saint,*
- c) le lundi de Pâques,*
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,*
- e) la fête du Canada,*
- f) la fête du Travail,*
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,*
- h) le jour du Souvenir,*
- I) le jour de Noël,*
- j) l'après-Noël,*
- k) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu aux niveaux provincial ou municipal comme jour de fête dans la région où l'employé travaille ou, dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour de*

fête additionnel provincial ou municipal n'existe pas, le premier lundi d'août,

et

- l) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.*

Jour férié qui tombe un jour de repos

20.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de la clause 20.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail prévu à l'horaire de l'employé qui suit son jour de repos.

20.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard d'un employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de la clause 20.03:

- a) le travail effectué par l'employé le jour où devait tomber le jour férié reporté est considéré comme du travail effectué un jour de repos,*

et

- b) le travail effectué par l'employé le jour auquel le jour férié est reporté est considéré comme du travail effectué un jour férié.*

Rémunération du travail effectué un jour férié

20.05 Lorsque l'employé travaille un jour férié, il touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé ce jour férié:

- a) une fois et demie (1 1/2) son taux horaire de rémunération pour les huit (8) premières heures effectuées,*

et

- b) deux (2) fois son taux horaire de rémunération pour les heures effectuées en sus de huit (8) heures.*

20.06 Lorsque l'employé qui est affecté à une opération continue, qui n'est pas interrompue un jour férié désigné payé, travaille ce jour-là:

- a) il est rémunéré conformément aux dispositions de la clause 20.05,*

ou

- b) à sa demande et avec l'approbation de l'employeur, il bénéficie:
- (i) de sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé à une date ultérieure en remplacement du jour férié,
- et
- (ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire de rémunération pour les huit (8) premières heures qu'il effectue,
 - (iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois son taux horaire de rémunération pour toutes les heures qu'il effectue le jour férié en sus de huit (8) heures.
- c) Tout en satisfaisant aux nécessités du service et sur préavis suffisant, l'employeur fait tous les efforts raisonnables pour accorder des jours de remplacement au moment où l'employé les désire.
- d) Si les jours de congé compensateur ne peuvent pas tous être épuisés avant la fin de l'année de référence pour congé annuel, ils sont rémunérés au taux de rémunération journalier de l'employé ou, à la demande écrite de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, reportés à l'année de référence pour congé annuel suivante.

ARTICLE 21

DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Employés autres que ceux à l'exploitation

21.01 Lorsque l'horaire de travail est établi selon une base normale, il doit être tel que les employés

- a) effectuent trente-sept heures et demie (37 1/2) et cinq (5) jours par semaine

et

- b) effectuent sept heures et demie (7 1/2) par jour.

Employés à l'exploitation

**21.03

- a) *Lorsque les heures de travail sont prévues à l'horaire par roulement ou de façon irrégulière, elles sont calculées de telle façon que les employés, au cours d'une période ne dépassant pas cent douze (112) jours,*
- (i) effectuent, en moyenne, trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine,*
 - (ii) effectuent huit (8) heures par jour.*

GÉNÉRALITÉS

21.04 *Les heures de travail prévues à l'horaire d'un employé ne doivent pas être considérées comme une garantie donnée d'une durée minimale ou maximale du travail.*

Les dispositions suivantes sont également pertinentes :

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- 2.01 *Aux fins de l'application de la présente convention, le terme*
- e) «taux de rémunération journalier» désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à temps plein divisé par cinq (5);*
 - g) «jour férié désigné payé» désigne*
 - (i) dans le cas d'un poste de travail qui ne commence ni ne finit le même jour, la période de vingt-quatre (24) heures commençant au moment même où un poste a débuté un jour désigné jour férié payé dans la présente convention;*
 - (ii) dans tout autre cas, la période de vingt-quatre (24) heures qui débute à 00 h 00 un jour désigné jour férié payé dans la présente convention;*
 - j) «taux de rémunération horaire» désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé à plein temps divisé par 37,5;*
 - o) «taux de rémunération hebdomadaire» désigne le taux de rémunération annuel de l'employé divisé par 52,176;*

(pièce A-2)

L'« Appendice A » est également pertinent. Il indique les taux de rémunération annuel, hebdomadaire, journalier et horaire exacts du groupe de la radiotélégraphie.

D'après les réponses données au troisième palier de la procédure de règlement des griefs, les griefs concernent les jours fériés désignés payés suivants : le Jour du Souvenir 1992, la Fête de la Reine 1993, le premier lundi du mois d'août 1993, le Jour d'Action de grâce 1993 et le Jour de l'An 1994. Dans le cas de M. Shaver, un de ses griefs concerne également le Vendredi Saint 1993.

Les deux fonctionnaires s'estimant lésés ont dû, à la suite d'une décision unilatérale de l'employeur, « prendre congé » durant leurs jours fériés désignés payés de telle sorte qu'ils n'ont pas travaillé ces jours-là (sauf dans un cas où l'employé, M. Murray, a effectivement travaillé le 11 novembre 1992, jour férié désigné payé). Par la suite, les deux employés ont appris qu'ils avaient reçu une demi-heure (0,5) de salaire en trop à l'occasion de chaque jour férié désigné payé et qu'on avait donc procédé au recouvrement du présumé trop-payé.

L'employeur s'est appuyé sur la convention collective pour rejeter les griefs au deuxième palier.

Or, en rejetant les griefs au troisième palier de la procédure, l'employeur a invoqué une entente présumément conclue en lui-même et l'agent négociateur à l'issue de la dernière ronde de négociation, selon laquelle un jour férié désigné payé équivaut à sept heures et demie (7,5).

[Traduction]

La présente fait suite à votre grief concernant la mesure administrative prise au sujet des jours fériés désignés payés suivants : le Jour du Souvenir 1992, la Fête de la Reine 1993, le premier lundi du mois d'août 1993, le Jour de l'Action de grâces 1993 et le Jour de l'An 1994. Votre agent négociateur a fait une présentation à l'appui de votre grief et j'en ai tenu compte ainsi que des faits entourant votre grief.

J'ai soigneusement examiné ces griefs conformément aux dispositions de votre convention collective du point de vue de

l'administration des jours fériés désignés payés. J'ai conclu que lors de la dernière ronde de négociation, l'employeur et l'agent négociateur ont convenu d'attribuer à un jour férié désigné payé, ainsi qu'aux divers congés, la valeur de 7,5 heures. Par conséquent, pour un jour férié désigné payé, que vous travailliez ou non, vous avez droit à la rémunération normale de 7,5 heures. Or, comme le système de paie vous rémunère pour huit (8) heures, vous recevez un excédent d'une demi-heure (0,5) de salaire à l'occasion de chaque jour férié désigné payé. Nous devons recouvrer ce trop-payé.

La question de la rémunération des heures travaillées un jour férié désigné payé relève de la clause 22.05 (sic) de la convention collective du groupe RO, qui stipule :

20.05 Lorsque l'employé travaille un jour férié, il touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé ce jour férié:

a) une fois et demie (1 1/2) son taux horaire de rémunération pour les huit (8) premières heures effectuées,

et

b) deux (2) fois son taux horaire de rémunération pour les heures effectuées en sus de huit (8) heures.

Veillez prendre note que « la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé ce jour férié » est 7,5 heures de salaire.

Vu ce qui précède, la direction a agi correctement en recouvrant le trop-payé de 0,5 heure pour chaque jour férié désigné payé dont il est question dans votre grief. Par conséquent, votre grief est rejeté.

L'exposé introductif du représentant des fonctionnaires s'estimant lésés peut se résumer comme suit.

Exposé introductif du représentant des fonctionnaires s'estimant lésés

Le point en litige concerne l'interprétation que fait l'employeur de l'article 20 de la convention collective. La valeur que ce dernier attribue à un jour férié désigné payé a des répercussions sur les dispositions concernant les heures de travail et les heures

supplémentaires ainsi que sur diverses dispositions de congé. La disposition litigieuse en l'occurrence est la clause 20.05 et, plus particulièrement, la première phrase. Le libellé a déjà fait l'objet d'une interprétation dans Sylvana Gratton et le Conseil du Trésor, dossier de la Commission : 166-2-15166).

L'interprétation de l'employeur viole la convention collective, la *Loi sur la rémunération du secteur public* et l'esprit et la lettre des lois régissant les « normes » sur les relations de travail.

Les fonctionnaires s'estimant lésés ne feront pas valoir qu'ils ont le droit acquis de travailler durant un jour férié. Cette question a déjà été tranchée dans : David F. Dohoney et le Conseil du Trésor, dossier de la Commission : 166-2-15796; et Sa Majesté la Reine et David F. Dohoney, A-613-86.

L'employeur a toutefois unilatéralement adopté comme politique d'assigner les jours fériés désignés payés aux employés. Ces derniers n'étaient pas tenus de travailler et on leur a dit de rester chez eux et de profiter du jour férié. Par la suite, l'employeur a décidé de recouvrer une partie du salaire versée aux employés au regard des jours fériés conformément à son interprétation de la clause 20.05.

Nous allons démontrer que cette politique a évolué avec le temps de telle sorte que l'employeur s'est vu obliger de demander l'autorisation de recouvrer une partie de la rémunération versée aux employés à l'égard de chaque jour férié désigné payé où on leur a dit de demeurer chez et de profiter du jour férié. Nous allons démontrer que la politique continue d'évoluer.

Pour résumer la situation, nous démontrerons donc que l'employeur 1) refuse de verser aux employés la rémunération qui leur revient de droit conformément à la clause 20.05 de la convention collective; 2) modifie unilatéralement la journée de travail ou le quart des fonctionnaires s'estimant lésés; 3) ne respecte pas les dispositions de la clause 21.03 concernant l'établissement des horaires de travail; 4) a commencé à obliger les employés à prendre congé; 5) oblige les fonctionnaires s'estimant lésés à accepter une réduction de salaire; 6) viole la *Loi sur la rémunération du secteur public*; 7) ne peut, en vertu de la notion de préclusion, modifier une

interprétation et une pratique en place depuis plusieurs années; et 8) a adopté cette politique uniquement dans le but de réaliser des économies.

L'exposé introductif de l'avocat de l'employeur est reproduit ci-dessous.

Exposé introductif de l'avocat de l'employeur

Les clauses 20.05 et 20.06 visent les personnes qui travaillent un jour férié désigné payé. La convention collective est muette quant aux personnes qui ne travaillent pas un jour férié désigné payé, soit le cas des fonctionnaires s'estimant lésés.

Bien qu'un arbitre puisse déterminer si l'employeur a légitimement refusé de rémunérer un employé conformément à la clause 20.05, il ne peut se prononcer sur des questions qui n'ont pas été soulevées aux divers paliers de la procédure de règlement des griefs. Aux divers paliers on a discuté que de la rémunération à laquelle les employés avaient droit durant les jours fériés désignés payés dont ils ont profité.

Les modalités d'établissement de l'horaire par l'employeur et leur conformité à la clause 20.03 n'ont pas été examinées aux divers paliers de la procédure de règlement des griefs ni par ailleurs a-t-il été question de la politique de l'employeur d'obliger les employés de profiter des jours fériés désignés payés : *Burchill*, dossier de la Commission : 267-YG-35 et 36 ou de la *Loi sur la rémunération du secteur public*. Quant à la préclusion, l'employeur exigera que l'agent négociateur présente des preuves irréfutables. Enfin, rien dans la convention collective n'empêche l'employeur d'essayer d'économiser de l'argent.

Réplique à l'exposé introductif de l'avocat de l'employeur

Le représentant de l'agent négociateur a répliqué qu'il entendait démontrer qu'il s'était fié sur la pratique antérieure ainsi que sur les antécédents des parties en matière de négociation collective.

La preuve

Le témoignage du fonctionnaire s'estimant lésé William J. Murray peut se résumer comme suit :

Il travaille à Transports Canada depuis 1974. En 1979, il a commencé à travailler comme spécialiste du service aérien (RO-03) à la Station d'information de vol de Thompson (Manitoba).

Militant syndical, M. Murray occupe le poste de délégué syndical depuis 1981. En 1991, il a été nommé directeur régional, pour l'agent négociateur, de la Région du Centre - Services aériens.

À titre de spécialiste du service aérien, M. Murray, affecté à l'exploitation, travaille par roulement selon un cycle irrégulier de quarts de huit heures à raison de 37,5 heures par semaine réparties sur une période de 112 jours (voir la clause 21.03 reproduite plus haut). Il travaille un total de 600 heures au cours de cette période, soit 75 quarts de huit heures. Ces conditions de travail sont également décrites dans une directive émise par la direction (pièce A-3).

Le 11 novembre 1992, un jour férié désigné payé conformément à la convention collective (clause 20.01 h), M. Murray a travaillé huit heures. Il a reçu son salaire normal. Il a également réclamé (pièce A-25) la prime prévue à la clause 20.06 b) de la convention collective. Un grief est actuellement à l'étude relativement à la prime. Le présent grief (dossier de la Commission : 166-2-26588) porte sur le salaire normal initialement versé au fonctionnaire s'estimant lésé pour huit heures de travail duquel l'employeur a éventuellement recouvré une demi-heure (0,5) de salaire à la suite du refus de l'employé de présenter une demande d'un congé d'une demi-heure (0,5) (pièce A-16). Comme l'indique la réponse au troisième palier, l'employeur estime qu'à l'égard d'un jour férié désigné payé, l'employé a droit à une rémunération de sept heures et demie (7.5) calculée au taux normal, qu'il ait travaillé ou non.

Le fonctionnaire s'estimant lésé a également déposé deux griefs (166-2-26589 et 166-2-26590) relativement à deux autres jours fériés désignés payés : le 27 mai 1993 et le 7 août 1993. Il n'a pas travaillé des jours-là, mais a été obligé de « profiter » de ces jours fériés désignés payés. L'employeur a également recouvré une partie de son salaire

normal pour ces deux jours fériés en calculant qu'un jour férié équivaut à sept heures et demie (7,5) de travail.

M. Murray a déclaré que chaque fois qu'il a travaillé un jour férié désigné payé entre novembre 1992 et la fin de 1993, il a été rémunéré au taux normal pour son quart de huit heures. Il estime, par conséquent, que la façon dont l'employeur traite les jours fériés désignés payés a évolué au fil des années. Voici comment il a décrit cette évolution.

Avant 1992, tous les employés affectés à l'exploitation étaient inscrits à l'horaire pour travailler un jour férié désigné payé. Or, en juin 1992, M. Ernie Philstrom, délégué syndical, a porté à l'attention de M. Murray le cas de trois fonctionnaires à Saskatoon qui avaient unilatéralement été obligés par l'employeur de « prendre congé » pendant les jours fériés désignés payés (pièces A-4 et A-5). Or, le 18 mai 1992, M. Philstrom a dû prendre un congé payé, mais l'employeur n'a pas exigé de demande de congé.

L'agent négociateur a tenu de longues consultations avec la direction à l'issue desquelles, l'employeur a, le 11 mars 1993, émis une politique concernant l'administration des jours fériés désignés payés (pièce A-6). Elle est libellée comme suit :

Les dispositions de la convention collective des RO sur l'administration des jours fériés désignés payés (article 20) ont suscité beaucoup de discussion et de confusion. Je désire vous informer de la position de l'employeur sur la façon d'administrer correctement ces jours fériés désignés payés.

Il faut d'abord se rappeler que les jours fériés désignés payés, ou les jours auxquels les jours fériés désignés payés sont reportés conformément à la clause 20.03, désignent des jours où l'employé n'est pas tenu de travailler et pendant lesquels il reçoit sa paie régulière. (Dans la présente note de service, jour férié désigné payé comprend le jour auquel le jour férié est reporté conformément à la clause 20.03 de la convention collective des RO.) Cette position est appuyée par l'article 20 de la convention collective et des cas de relations de travail, notamment Brown, Beatty et Palmer. En résumé, les jours fériés désignés payés ne sont pas des occasions offertes aux employés de se présenter au travail et de gagner une prime, mais plutôt un jour où l'employé est autorisé à rester chez lui avec salaire, si les nécessités du service le permettent.

Malheureusement, la continuité de nos opérations ne permet pas à tous nos employés d'être chez eux un jour férié désigné payé. En assignant le travail un jour férié désigné payé, il faut tout faire pour réduire au minimum le nombre d'employés devant se présenter au travail et accroître au maximum le nombre d'employés autorisés à rester chez eux avec salaire pour profiter du jour férié. Cette décision doit tenir compte de notre obligation de fournir un service sécuritaire et efficace à notre clientèle. En conséquence, seulement un nombre minimal d'employés nécessaires pour fournir le service, nombre déterminé par le gestionnaire axial responsable, doivent travailler le jour férié désigné payé. Tous les autres doivent être mis en congé pour profiter du jour férié désigné payé.

Assigner ainsi le travail permet de faire en sorte que le plus grand nombre possible d'employés n'aient pas à travailler un jour férié désigné payé ou le jour auquel le jour férié est reporté. Cette manière d'agir est non seulement conforme à l'article 20 de la convention collective des RO mais elle est prescrite par celui-ci; c'est aussi une pratique bien fondée des relations de travail.

Cette clarification concorde avec notre interprétation de la convention collective, la nature des jours fériés désignés payés et la pratique acceptée dans le domaine des relations de travail. Cet avis est aussi conforme aux décisions de la Commission des relations de travail dans la fonction publique rendues dans les cas Bygott (166-2-21926) et Toomey (166-2-21925). M. Bygott et M^{me} Toomey, membres du groupe de la radiotélégraphie, ont contesté la pratique énoncée plus haut. L'arbitre a conclu que la pratique de l'employeur respectait la convention collective. Ces décisions visaient non seulement le jour férié désigné payé lui-même mais aussi le jour auquel il était reporté conformément à la clause 20.03.

Veillez informer les gestionnaires de votre région de cette interprétation. Pour tout renseignement concernant les aspects relatifs aux relations de travail de cette question, veuillez vous adresser à Don Johns, à APSA au (613) 991-6293. Les gestionnaires responsables peuvent obtenir des conseils sur les aspects opérationnels et les conséquences de cette interprétation en s'adressant au personnel régional de l'exploitation radio ou aux autorités fonctionnelles de l'administration centrale.

Vers la même époque, M. Philstrom a reçu une note de service (pièces A-7 et A-8) l'informant que la valeur d'un jour férié désigné payé était de 7,5 heures et qu'il fallait présenter une demande de congé sinon l'employeur recouvrerait le trop-payé en sus de sept heures et demie (7,5).

À Thompson (Manitoba), l'assignation des jours fériés désignés payés a débuté vers septembre 1992 (pièce A-9). Les superviseurs des stations ont envoyé une note de service (pièce A-10) entre le 14 et le 28 septembre dans le but de trouver des volontaires pour « profiter » des jours fériés désignés payés des mois d'octobre et novembre. Personne ne s'est porté volontaire. En octobre 1992, l'employeur, dans une note de service, a indiqué son intention d'établir un calendrier des jours fériés désignés payés que les employés seraient obligés de prendre (« profiter ») à tour de rôle et de demander aux employés de prendre également une demi-heure (0,5) de remplacement, de congé annuel ou de congé compensatoire.

Cela a donné lieu à des discussions entre l'agent négociateur et l'employeur. Ce dernier a indiqué qu'il avait l'intention d'émettre une directive à ce sujet (pièce A-13). M. Murray croyait que jusqu'à l'émission de cette politique, la direction n'obligerait pas les employés à « profiter » des jours fériés désignés payés. Toutefois, à la réception de la note de service datée du 8 octobre 1992 (pièce A-14), M. Murray a constaté que l'employeur avait décidé de limiter le moratoire aux jours fériés reportés le premier jour ouvrable suivant un jour de repos.

Le 10 novembre 1992, M. Murray a reçu la note de service suivante (pièce A-15) :

[traduction]

Le 11 novembre 1992 est un jour férié désigné payé. Les spécialistes du service aérien non inscrits à l'horaire n'auront pas à entrer au travail ni à exécuter de tâches relevant de l'exploitation.

Les heures supplémentaires, les primes et les versements découlant d'un travail effectué un jour férié doivent avoir été autorisés au préalable, c'est-à-dire, en l'occurrence, selon le calendrier des postes affichés.

Seulement les spécialistes devant travailler le 11 novembre 1992 seront rémunérés conformément à la convention collective du groupe RO.

Comme je l'ai déjà mentionné, M. Murray a travaillé le 11 novembre 1992. L'employeur a exigé qu'il présente une demande pour un congé d'une demi-heure (0,5) (pièce A-16). Au cours de son témoignage, M. Murray a déclaré qu'il ne savait pas au

juste s'il avait été choisi pour « profiter » du jour férié le 11 novembre 1992. On avait inscrit un « l » (lieu day - jour de remplacement) à son horaire.

La directive promise par l'employeur (reproduite plus haut) n'a été distribuée que le 11 mars 1993 (pièces A-6 et A-17). Le procès-verbal d'une réunion du personnel tenue le 29 mars 1993 traduit l'intention de la direction (pièce A-18, page 3) :

[traduction]

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

On fait la lecture d'une lettre du bureau des relations de travail à Ottawa adressée aux agents régionaux des relations de travail concernant l'administration de jours fériés désignés payés pour le groupe des RO. Selon cette directive, seuls les spécialistes nécessaires pour effectuer le travail seront inscrits à l'horaire pour travailler un jour férié désigné payé ou le jour auquel le jour férié aura été reporté. La différence d'une demi-heure entre ces 7,5 heures et les heures de travail inscrites à l'horaire doit être justifiée par le biais d'une demande de congé sinon on procédera au recouvrement du salaire. Cette demi-heure doit être recouvrée dans les 14 jours du jour férié.

De plus, le recouvrement de la rémunération du temps non justifié sera rétroactif au mois de novembre 1992. On a déjà procédé au recouvrement dans d'autres bureaux. Cette façon d'appliquer la convention collective vaut pour toutes les régions. Les modalités relatives à l'obligation de prendre congé un jour férié désigné payé et au jour auquel ce jour férié a été reporté seront appliquées le plus équitablement possible.

M. Al Sutherland, directeur régional, ATS, a écrit à M. Bill Murray, directeur régional, ACPER, l'informant de la décision prise à l'échelon régional à cet égard. On fait la lecture de la lettre aux personnes présentes avec la permission de M. Bill Murray.

La politique de l'employeur a évolué au point où, en juillet 1995 (soit après le dépôt des griefs), l'employeur a annoncé (pièce A-24) que même l'employé qui travaille un jour férié désigné payé se voit imputé d'une demi-heure de salaire.

Ainsi, d'après la description faite par M. Murray de l'évolution de la politique de l'employeur concernant le traitement des jours fériés désignés payés, avant 1992, un

employé touchait son salaire normal pour huit (8) heures de travail qu'il ait travaillé ou non un jour férié désigné payé. À compter de 1992, les employés touchaient huit heures (8) de salaire normal s'ils travaillaient le jour férié désigné payé et sept heures et demie (7,5) s'ils ne travaillaient pas (ou « profitaient » du jour férié désigné payé). Puis en 1995, l'employeur a annoncé (pièce A-24) que les employés toucheraient sept heures et demie (7,5) de salaire normal qu'ils travaillent ou non un jour férié.

De l'avis de M. Murray, l'interprétation de l'employeur (pièce A-6), soit qu'un jour férié désigné payé équivaut à sept heures et demie (7,5), a pour effet de réduire les 600 heures de salaire normal qu'il travaille au cours d'une période de 112 jours d'autant de demi-heures (0,5) qui sont recouvrées de son salaire pour chaque jour férié désigné payé. Il estime donc que la valeur que l'employeur a attribuée aux jours fériés désignés payés à l'époque où sont survenus les incidents donnant lieu à ses trois griefs et même par la suite, a eu et a encore pour effet de l'empêcher de toucher son salaire annuel normal de 44 469 \$ (Appendice A de la pièce A-2).

M. Murray a refusé de se plier à la requête de l'employeur de présenter une demande de congé et, partant, de demander une demi-heure (0,5) de congé à l'égard des jours fériés désignés payés où, selon l'employeur, il avait touché sept heures et demie (7,5) de salaire en trop, car cela l'aurait obligé à puiser dans sa banque de crédits de congé.

M. Murray a réitéré que selon l'interprétation privilégiée par l'employeur à l'époque où il a déposé ses griefs (les employés qui travaillaient un jour férié désigné payé avaient droit à huit heures de salaire au taux normal et les employés qui « profitaient » du jour férié désigné payé avaient droit à sept heures et demie (7,5) au taux normal), la seule façon dont un employé pouvait gagner son salaire annuel de 44 469 \$ était d'être inscrit à l'horaire de travail les 11 jours fériés désignés payés.

Au cours de son contre-interrogatoire, M. Murray a repris plusieurs des points qu'il avait déjà mentionnés lors de l'interrogatoire principal. Il a répété que la direction et l'agent négociateur avaient discuté de la « demi-heure (0,5) » en octobre 1992 (pièce A-13).

M. Murray a également déclaré que les crédits de congé compensatoire, selon l'ancienne convention collective, étaient accumulés « en jours » et non pas en heures (20.06 b (i)). Il a précisé qu'il n'a jamais vu la directive de l'employeur, datée du 14 février 1990, où il est question d'une entente conclue entre les parties concernant la conversion des jours en heures (pièce E-5), entente qui aurait été incorporée dans la convention collective (pièce A-2, clauses 15.07 et 15.08) en cause.

[Traduction]

Les lignes directrices suivantes visent à fournir quelques éclaircissements sur l'entente conclue à l'issue des négociations avec le groupe de la radiotélégraphie concernant la conversion de jours en heures.

En règle générale, pour ce qui est de l'article 16 (Congé annuel), de l'article 17 (Congé de maladie), de l'article 19 (Autres congés payés ou non payés) et de l'article 20 (Jours fériés désignés payés), le terme jour ou jours sera remplacé par heure ou heures, suivant le cas. C'est-à-dire que les jours seront convertis en heures de façon à ce qu'une journée équivaille à 7,5 heures. Par exemple, chaque jour férié désigné payé mentionné à la clause 20.01 équivaudra à 7,5 heures, et chaque jour de congé pris en remplacement d'un jour férié conformément à la clause 20.06 b) équivaudra à 7,5 heures. La seule exception à ce qui précède est la clause 19.02 (Congé de décès) où le terme jour continuera de s'appliquer.

À compter du 16 janvier 1990, la date de la signature de la convention collective, tous les crédits de congé accumulés par les employés visés par la clause 21.03 seront convertis de jours en heures de telle sorte qu'une journée équivaudra à 8 heures.

Les congés accumulés sont les crédits de congé acquis en date du 16 janvier. Par conséquent, les crédits de congé accumulés en date de janvier 1990 inclusivement peuvent être convertis à raison de 8 heures par jour, ceux des mois de février et mars peuvent l'être à raison de 7,5 heures par jour. La taux de conversion de 7,5 heures par jour vaut également pour toute partie d'une journée donnant droit à une augmentation des versements, c'est-à-dire aux dates d'anniversaire indiquées à la clause 16.02 de la nouvelle convention.

La formule de conversion des congés acquis après la date de signature de la convention collective sera une journée égale à 7,5 heures. La formule ne s'appliquera pas à l'égard des appendices « D » et « E » à la date de la signature.

Aucune mesure de recouvrement ne sera prise à la suite des ajustements issus de la conversion à l'endroit des employés qui, en date de la signature de la convention, auront épuisé leurs crédits de congé annuel prévus pour l'exercice 1989-90.

Par souci de commodité, la conversion des jours en heures se fera de la manière suivante :

	<u>Heures</u>
- cinq douzième d'une journée (5/12)	3,125
- une demi-journée (1/2)	3,75
- cinq-sixième d'une journée (5/6)	6,25
- une journée (1)	7,5
- une journée et quart (1 1/4)	9,375
- une journée et deux-tiers (1 2/3)	12,5
- deux jours et un douzième (2 1/12)	15,625
- deux jours et demi (2 1/2)	18,75

Conformément à la nouvelle clause 15.08, les congés seront accordés sur une base horaire et les heures déduites pour chaque jour de congé correspondront au même nombre d'heures que l'employé aurait normalement travaillé le jour de congé.

De plus, conformément à la nouvelle clause 15.07, dès qu'un employé est visé par la présente convention collective, les crédits de congé annuel acquis sont convertis de jours en heures. Lorsqu'il cesse d'être visé par la présente convention collective, ses crédits de congé annuel sont convertis d'heures en jours selon la formule 7,5 heures égalent une journée.

À la suite du témoignage de M. Murray, on a produit cinq documents par consentement des parties (pièces B-1 à B-5).

M. Garry Wilson est le deuxième témoin à déposer au nom des fonctionnaires s'estimant lésés. Voici le résumé de son témoignage.

M. Wilson est président de l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio (ACPER) depuis six ans. De 1982 à 1989, il a occupé le poste de

directeur régional pour le Québec. Sa participation aux affaires de l'ACPER a précédé la création de l'Association. Il est membre de l'équipe de négociation de l'Association depuis 1982 et il était le négociateur en chef lors de la dernière ronde de négociation.

La convention collective en vigueur a été signée en janvier 1990. La question des jours fériés désignés payés est une source de différend entre les parties depuis deux ans et demi.

Selon M. Wilson, antérieurement, en vertu de la clause 20.06 a), les employés qui travaillaient un jour férié désigné payé touchaient leur paye normale, soit huit heures de salaire au taux normal pour leur quart de 8 heures plus une prime de 12 heures pour avoir travaillé un jour férié, ou, en vertu de la clause 20.06 b), du temps compensatoire et une prime de 12 heures. Par le passé, la rémunération était la même qu'un employé se prévaut de la clause 20.06 a) ou 20.06 b), soit une prime de 12 heures dans les deux cas.

M. Wilson nie catégoriquement, comme l'a prétendu l'employeur au troisième palier de la procédure de règlement des griefs, que l'agent négociateur ait accepté d'attribuer à un jour férié désigné payé la valeur de sept heures et demie (7,5).

À ce stade-ci, l'avocat de l'employeur s'est opposé à ce que M. Wilson témoigne au sujet du déroulement des négociations. Il a fait valoir qu'un arbitre ne pouvait examiner de preuve extrinsèque concernant les négociations antérieures ou la pratique antérieure que si le fonctionnaire s'estimant lésé réussissait à démontrer que le libellé de la convention collective renfermait une ambiguïté et que l'examen de cette preuve extrinsèque était nécessaire pour lever l'ambiguïté : Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 3^e édition, paragraphes 3:4400 et 3:4430.

L'avocat de l'agent négociateur, M^e Philip Hunt, a répliqué que l'agent négociateur ne devait pas être obligé de prendre une décision à cet égard et de déclarer au départ qu'il prétend qu'il y a ambiguïté. D'après lui, le témoignage de M. Wilson est fondé : sa dénégation catégorique de l'existence d'une entente entre les parties (comme l'a prétendu l'employeur dans sa réponse aux griefs au troisième palier) n'est d'aucune utilité pour l'arbitre si le témoin n'est pas autorisé à justifier cette dénégation. De plus, même si à l'époque des premiers cas de jurisprudence sur cette question un syndicat

était souvent obligé de choisir entre une ambiguïté apparente ou manifeste avant d'être autorisé à produire une preuve de nature extrinsèque, il est devenu évident qu'il s'agissait là d'une approche contraignante puisqu'il était souvent impossible de prouver l'ambiguïté sans le bénéfice de la preuve extrinsèque. C'est la raison pour laquelle les arbitres, aujourd'hui, réservent d'office leur décision sur l'admissibilité de ce genre de preuve et décident d'entendre le témoignage permettant d'examiner la preuve extrinsèque concernant les pratiques antérieures et les antécédents de la négociation si ce témoignage étaye la conclusion qu'il y a ambiguïté.

Cela étant dit, et sans indiquer son choix, l'agent négociateur adopte deux positions, dont une est subsidiaire de l'autre. La première position est que si le libellé de la convention collective est limpide et dénué de toute ambiguïté, son interprétation rationnelle mène à la conclusion qu'il faut faire droit aux griefs. La position subsidiaire est que si le libellé de la convention collective est obscur et ambigu à la lecture ou dans son application, il faut se fonder sur la pratique antérieure et, partant, faire droit aux griefs.

Ayant entendu les arguments des deux parties, j'ai réservé ma décision relativement à l'objection de l'employeur et décidé d'entendre le témoignage de M. Gary Wilson, lequel est résumé ci-après.

M. Wilson a répété que l'on s'était entendu sur les « sept heures et demie (7,5) » dont il est question à la clause 20.06 b) (i) uniquement aux fins d'indiquer le taux d'accumulation de crédits de congé, et qu'il n'avait jamais été question d'attribuer une valeur de sept heures et demie (7,5) à un jour férié désigné payé.

Dans la convention collective antérieure on avait employé le terme « jour », terme que l'on a remplacé par « sept heures et demie (7,5) », ce qui a eu comme conséquence de modifier le taux d'accumulation. On s'est mis à utiliser sept heures et demie (7,5) comme barème pour calculer le temps de remplacement, mais il fallait accumuler plus de sept heures et demie (7,5) pour pouvoir prendre un jour de congé (voir la pièce A-26). L'entente entre les parties était que le montant de la rémunération ne changerait pas et que seul le nombre d'heures qu'un employé pourrait accumuler en vertu de la clause 20.06 b) changerait. Dorénavant, un employé ne pourrait accumuler que sept heures et demie (7,5).

Après la signature de la convention collective et jusqu'aux incidents de 1992, l'employé qui travaillait un jour férié désigné payé recevait sa paye normale plus une prime de 12 heures pour un total de 20 heures de rémunération. En d'autres termes, chaque quart de huit heures effectué un jour férié désigné payé lui donnait droit à 20 heures de salaire. C'est ce qui s'est toujours fait depuis que M. Wilson est membre de l'ACPER.

D'après M. Wilson, le fait que l'on ait remplacé « jour » par « sept heures et demie (7,5) » à la clause 20.06 b) uniquement à des fins d'accumulation est confirmé par la recommandation faite par l'équipe de négociation aux membres d'accepter l'offre du Conseil du Trésor (pièce A-26), lequel a également reçu une copie de ce document. De plus, l'employeur a autorisé l'agent négociateur à en faire la diffusion par le biais de son propre système de communication. M. Wilson a fait remarquer que l'employeur n'avait soulevé aucune objection à l'époque au sujet du contenu du document.

M. Wilson a déclaré que le salaire de base de M. Murray (44 469 \$) a été négocié et que ce dernier y a droit qu'il travaille ou non pendant un jour férié désigné payé. Il gagne son salaire annuel en travaillant, sur une période de 112 jours (ou 16 semaines), une moyenne de 37 1/2 heures réparties en quarts de huit (8) heures. En fait, il effectue 600 heures divisées en « blocs » de huit heures.

Toutefois, selon M. Wilson, depuis novembre 1992, en raison de la nouvelle interprétation que donne l'employeur à l'article 20, un employé affecté à l'exploitation doit travailler chaque jour férié désigné payé pour gagner 44 469 \$.

M. Wilson a insisté sur le fait que la nouvelle interprétation donnée par l'employeur à un jour férié désigné payé est une question importante pour les employés. Ce changement n'a pas été négocié. Les employés vivent avec un gel des salaires décrété il y a maintenant six ans et, à cause de cette nouvelle interprétation, l'employeur s'est mis à réclamer le salaire des employés. Entre 400 et 600 griefs (peut-être jusqu'à 900) sont en suspens au sujet de cette question, c'est-à-dire la valeur des jours fériés désignés payés.

M. Wilson a fait remarquer que récemment, soit en juillet 1995 (après le dépôt des présents griefs), l'employeur a de nouveau modifié son interprétation d'un jour férié désigné payé (pièce A-24). Non seulement il recouvre une demi-heure de salaire des employés qui ne travaillent pas un jour férié désigné payé, mais il la recouvre également des employés qui travaillent ces jours-là.

En contre-interrogatoire, M. Wilson a indiqué que, selon lui, en vertu de la clause 20.05, les termes « en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé ce jour férié » signifiaient huit heures de salaire parce qu'en vertu de la clause 21.03 a) un employé affecté à l'exploitation travaille huit heures par jour.

Il a aussi reconnu qu'en vertu de la convention collective antérieure (pièce A-1), l'article 20 était libellé comme suit (Appendice E-1(4)) (cet appendice concerne les employés affectés à l'exploitation dont l'horaire de travail diffère de celui prévu à la clause 21.03 : les fonctionnaires s'estimant lésés ne font pas partie de cette catégorie d'employés) :

Lorsque l'employé travaille un jour férié désigné payé, il touche, en plus de la rémunération pour les huit (8) heures qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé ce jour férié...

Il a toutefois fait remarquer que ce libellé ne s'appliquait qu'à l'égard des employés qui travaillaient selon le régime de la semaine comprimée. À la dernière page du document relatif aux recommandations de l'équipe de négociation (pièce A-26), le libellé [traduction] « modifier le deuxième sous-alinéa a) comme suit : sept heures et demie (7 1/2)' », ne s'appliquait qu'à l'égard de l'Appendice E-1(4) a).

M. Wilson a répété qu'il n'y avait jamais eu d'entente en vue de réduire le taux de rémunération et la prime conformément à la clause 20.06 b) (pièce A-2), mais simplement une entente relativement au taux d'accumulation. Il a réitéré que lui-même et le négociateur du Conseil du Trésor, M. Ron Hunt, n'avaient pas convenu de réduire le salaire de base ni la prime.

Il a aussi déclaré qu'un travailleur de quarts de 12 heures était également rémunéré pour 12 heures au taux normal s'il travaillait un jour férié désigné payé. Cela

était également le cas par le passé même si le libellé indiquait « huit heures » à l'époque. En d'autres termes, ce qui avait été entendu à la table des négociations est ce qui était appliqué.

M. Wilson a ajouté que l'entente concernant la réduction du taux d'accumulation de huit heures à sept heures et demie (7,5) était une concession de la part de l'agent négociateur.

M. Wilson a affirmé que la majorité des employés travaillaient les jours fériés désignés payés par le passé. Puis, en 1991, l'employeur a commencé à les obliger à prendre congé ces jours-là. La vaste majorité des employés qui travaillaient les jours fériés désignés payés ont opté pour la rémunération offerte en vertu de la clause 20.06 b). Toutefois, lorsque l'employeur a commencé à recouvrer une demi-heure (0,5) de leur paye, la clause 20.06 a) a aussi commencé à poser des difficultés.

La preuve de l'employeur

Après avoir manifesté son mécontentement parce qu'il n'avait pas reçu certains documents (pièces B-7, B-8 et B-9) demandés en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information*, l'agent négociateur a accepté que l'employeur produise divers documents relatifs à des griefs antérieurs, à des requêtes déposées en vertu de l'article 21 de la *LRTP* et à des renvois aux termes de l'article 98 de la *Loi* durant les années 1987, 1988 et 1989, sans reconnaître leur pertinence. La question sous-jacente dans ces documents semble être la valeur d'un jour de congé.

La déposition du premier témoin de l'employeur est résumé ci-après.

Avant de prendre sa retraite, M. Ronald A. Hunt occupait le poste de négociateur auprès du Conseil du Trésor. Il était responsable de diverses conventions collectives, notamment celle du groupe de la radiotélégraphie. M. Hunt était le porte-parole en chef de l'équipe de négociation de l'employeur au moment de la signature de la convention collective (pièce A-2) en cause ici.

L'agent négociateur a envoyé son avis de négociier en septembre 1988. Le Conseil du Trésor a demandé au ministère des Transports de lui indiquer les points qui, à son avis, devraient être abordés dans le cadre des prochaines négociations. Le Ministère a mentionné entre autres la question de la valeur d'une journée sous le rapport des congés et des jours fériés désignés payés.

Les parties se sont entendues sur le renouvellement de certains articles (pièce E-7). Aucune des revendications (pièce E-8) de l'agent négociateur ne concernait les jours fériés désignés payés. La question a toutefois été soulevée après la séance de négociation du 15 au 17 août. Puis, en novembre 1989, les propositions écrites de l'employeur (pièce E-9) comprenaient une proposition selon laquelle un « jour » serait converti en heures selon la formule d'une journée égale à sept heures et demie (7,5) pour les congés annuels, les congés de maladie, les autres congés payés ou non payés et les jours fériés désignés payés.

Par cette conversion, le Conseil du Trésor croyait régler un problème chronique concernant l'administration des congés et des jours fériés. Les différents horaires de travail au sein d'une même unité de négociation étaient à la source du problème. À une époque, les employés effectuaient des quarts de huit heures et travaillaient 40 heures par semaine. À la suite de l'intervention d'un tiers, les heures de travail des employés affectés à l'exploitation et des employés autres que ceux affectés à l'exploitation ont été réduites à 37,5 heures par semaine. Le quart de 8 heures a été maintenu pour le personnel affecté à l'exploitation. D'où la nécessité de répartir les heures de travail sur une période donnée. D'où, également, le problème. En raison des nombreux griefs déposés et des ambiguïtés créées par l'administration des horaires et des congés, il fallait absolument trouver une solution et arrêter une définition pour le terme « jour ».

Si un « jour » correspondait à un quart, alors un « jour » équivalait à huit (8) heures pour les employés affectés à l'exploitation, mais il équivalait à sept heures et demie (7,5) pour les employés qui ne travaillaient pas par quarts. Cela, croyait-on, donnait lieu à certaines injustices. La question a été longuement discutée à la table des négociations. C'était une pomme de discorde entre les deux parties. L'employeur a offert des améliorations significatives sur le plan des salaires, offre qui a été acceptée en échange d'une concession de la part de l'agent négociateur concernant la valeur d'une journée. L'augmentation salariale était liée à la concession touchant la définition

d'un « jour ». Selon M. Hunt, le principe exposé dans la proposition de l'employeur a été accepté, soit [traduction] « Chaque jour férié désigné payé mentionné à la clause 20.01 équivaudra à 7,5 heures et chaque jour de congé pris en remplacement d'un jour férié accordé en vertu de la clause 20.06 b) équivaudra à 7,5 heures ».

L'injustice que l'employeur a voulu corriger était qu'un employé non affecté à l'exploitation recevait sept heures et demie (7,5) de salaire un jour férié désigné payé parce qu'il travaillait sept heures et demie (7,5) par jour et 37,5 heures par semaine, alors qu'un employé affecté à l'exploitation recevait huit (8) heures de salaire en travaillant 37,5 heures par semaine réparties sur des quarts de huit heures. La formule de conversion qui a été acceptée, soit qu'un « jour » correspondrait à sept heures et demie (7,5), devait corriger cette injustice. La conversion a eu des répercussions sur les dispositions relatives aux congés annuels (article 16), aux congés de maladie (article 17), aux autres congés payés ou non payés (article 19) et aux jours fériés désignés payés (article 20 et l'Appendice E) (pièce A-2).

En contre-interrogatoire, M. Hunt a répété que les deux parties ont convenu que la valeur d'un jour férié désigné payé était sept heures et demie (7,5). Bien que la valeur de sept heures et demie (7,5) ait été clairement indiquée dans le cas des employés autres que ceux à l'exploitation (la pièce A-2, l'Appendice D, préambule et article 20.08), M. Hunt a expliqué qu'étant donné que les dispositions différentes avaient été incorporées à différents moments, on n'avait pas incorporé un libellé analogue dans le cas des employés affectés à l'exploitation (la pièce A-2, l'article 21.04 et l'Appendice E, article 20).

M. Hunt a reconnu qu'il était possible que le salaire annuel d'un employé soit réduit si l'employé ne remplaçait pas la demi-heure (0,5) recouvrée à la suite de cette interprétation de la valeur d'un jour férié désigné payé. Il a fait remarquer que les employés sont payés pour les services rendus et qu'en vertu de la convention collective (clause 21.04), un employé ne bénéficie pas de la garantie d'un nombre minimum ou maximum d'heures de travail de telle sorte que même si l'on n'avait pas eu l'intention de réduire les heures de travail, il se pourrait qu'il en soit ainsi si l'employé ne remplaçait pas la demi-heure à un moment donné ou si le gestionnaire n'ajustait pas l'horaire. En attribuant à un jour férié désigné payé la valeur de sept heures et demie (7,5), on avait eu l'intention de l'« incorporer dans l'horaire ». M. Hunt a indiqué que si

un employé prend un congé non payé son salaire est ajusté en conséquence s'il n'effectue pas un autre quart pour remplacer le quart où il a été absent. De nombreuses circonstances font qu'un employé ne travaille pas toujours une moyenne de 37,5 heures par semaine. En bout de ligne, il doit combler l'écart pour avoir droit à son salaire annuel.

D'après M. Hunt, la période sur laquelle les jours sont réparties (article 21.03) « règle le problème » de la réduction du salaire.

Il a affirmé que l'employeur savait qu'en attribuant la valeur de sept heures et demie (7,5) à un jour de congé ou à un jour férié désigné payé, il faudrait faire des ajustements à l'horaire de travail des employés qui prendraient congé ou un jour férié désigné payé.

Lors de différentes séances d'information convoquées à l'intention des gestionnaires, M. Hunt a expliqué à ces derniers qu'ils auraient à établir les horaires de façon à obtenir le nombre total d'heures requis pour que l'employé continue de recevoir son salaire normal.

M. Hunt a précisé qu'au cours d'une période de 112 jours, un employé doit travailler une moyenne de 37,5 heures par semaine, soit en travaillant, soit en prenant un congé ou un jour férié désigné payé.

D'après M. Hunt, même s'il incombait à l'employeur d'autoriser un employé à travailler une moyenne de 600 heures sur une période de 112 jours, rien ne l'obligeait. Si, par exemple, à la fin de la période il y avait un écart et qu'il était impossible de faire un ajustement, rien n'obligeait l'employeur de donner du travail à un employé dans le seul but de lui permettre d'effectuer ses 600 heures.

M. William Jacobson a été le deuxième témoin de l'employeur. J'ai résumé son témoignage ci-dessous.

Depuis 20 ans, M. Jacobson occupe le poste de chef des opérations des SIV (station d'information de vol) de la Région du Centre (qui s'étend de Thunder Bay (Ontario) à la frontière de la Saskatchewan et de l'Alberta). Il supervise 17 stations.

En ce qui concerne les jours fériés désignés payés, un certain degré de confusion régnait quant à la rémunération à laquelle les employés avaient droit avant janvier 1990 au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective en cause ici (pièce A-2).

Les employés autres que ceux affectés à l'exploitation (dont l'horaire de travail est sept heures et demie (7,5) par jour, 37,5 heures et cinq jours par semaine) recevaient sept heures et demie (7,5) de salaire pour un jour férié désigné payé. Toutefois, les employés affectés à l'exploitation (qui effectuent des quarts de huit (8) ou douze (12) heures) recevaient huit heures de salaire dans le cas de ceux qui effectuaient des quarts de huit heures lorsqu'ils « profitaient » d'un jour férié désigné payé, et sept heures et demie dans le cas de ceux qui travaillaient des quarts de douze heures lorsqu'ils « jouissaient » d'un jour férié désigné payé. Les travailleurs de quarts de douze heures devaient « combler » les quatre heures et demie (4,5) qui restaient en prenant divers types de congé, soit un congé annuel, un congé compensatoire, etc. (on travaillait par quarts de 12 heures dans douze endroits).

Avant 1990, la rémunération était fondée sur une « journée », et il était convenu qu'une « journée » équivalait à 8 heures pour le travailleur de quarts de 8 heures. À l'époque, les crédits compensatoires étaient accumulés par blocs de huit heures [article 20.06 b) et article 4 de l'Appendice E-1 de la convention collective antérieure (pièce A-1)].

Après la signature de la présente convention collective (pièce A-2), les gestionnaires ont reçu une directive (pièce E-5) les informant qu'en règle générale, pour ce qui était des congés, le calcul s'effectuerait dorénavant en heures au lieu d'en « jours », selon la formule qu'une journée équivaldrait à sept heures et demie (7,5). Auparavant, c'est-à-dire à l'époque de l'ancienne convention collective (pièce A-1), on s'était entendu avec l'agent négociateur en 1988 (pièce B-9, quatrième page de la fin) pour que tous les congés des employés affectés à l'exploitation équivalent à huit heures pour la durée de la convention collective malgré la position de l'employeur qu'ils valaient sept heures et demie (7,5). Toutefois, d'après la directive émise en février 1990, à compter de cette date les « jours » devaient être convertis en « heures selon la formule qu'un jour équivaut à sept heures et demie (7,5) » (pièce E-5).

Les premiers griefs à ce sujet ont fait leur apparition lorsque les gestionnaires ont commencé à exiger que les employés combler la différence d'une demi-heure (0,5) (soit, la différence entre 7,5 heures et 8 heures).

Vers le mois d'octobre 1992, la direction et l'agent négociateur se sont rencontrés pour discuter de l'exigence voulant que les employés « combler » la demi-heure (0,5) et du droit de la direction d'inscrire à l'horaire les jours fériés désignés payés et les congés compensatoires. L'agent négociateur a demandé (pièce A-13) à l'employeur d'émettre une directive. Étant donné qu'il s'agissait d'une question 'nationale', l'employeur a décidé d'émettre une directive à l'échelon national, laquelle a été publiée le 11 mars 1993 (pièce A-6).

À la station de Thompson, un nombre minimum d'employés étaient inscrits à l'horaire de travail les jours fériés désignés payés. Les autres devaient prendre congé.

Pour combler la différence d'une demi-heure (0,5) de salaire perdu, les employés seraient tenus d'effectuer des quarts additionnels. Il aurait cependant été difficile d'inscrire cette demi-heure (0,5) de travail à l'horaire. L'agent négociateur a proposé qu'on le fasse à certains endroits et certains gestionnaires ont offert aux employés de travailler pour leur permettre de la combler.

Le témoin a réitéré qu'en 1990 l'employeur avait essayé de régler une anomalie, c'est-à-dire que durant les années antérieures le travailleur de quarts de huit heures qui profitait d'un jour férié désigné payé recevait huit heures de salaire normal tandis que le travailleur de quarts de douze heures recevait sept heures et demie (7,5) de salaire normal et devait combler quatre heures et demie (4,5).

Après 1990, et jusqu'en 1995, les travailleurs de quarts de huit heures qui travaillaient un jour férié désigné payé recevaient huit heures de salaire normal et ceux qui ne travaillaient pas, parce qu'ils « profitaient » du jour férié désigné payé, recevaient sept heures et demie (7,5) de salaire normal. Cela étant dit, le témoin était d'avis qu'on s'était trompé en décidant de verser huit heures de salaire aux employés qui travaillaient un jour férié désigné payé. Le témoin a reconnu qu'il y avait eu des incohérences avant et après 1990. Il a également affirmé qu'il ne pouvait contester le

témoignage de M. Murray selon qui, jusqu'en 1995, il recevait huit heures de salaire normal lorsqu'il travaillait un jour férié désigné payé. Il a toutefois fait remarquer que cette pratique peut ne pas nécessairement avoir été la même dans tous les cas.

Le témoin a aussi reconnu que d'après les lignes directrices de 1995 (pièce A-24), on avait décidé que les employés n'auraient droit qu'à sept heures et demie (7,5) de salaire normal qu'ils travaillent ou non un jour férié désigné payé. Il a souligné le fait qu'il s'agissait là de la bonne manière d'appliquer la convention collective étant donné que les travailleurs de quarts de huit heures reçoivent en moyenne sept heures et demie (7,5) de salaire par jour.

En réponse à la question de savoir pourquoi on n'avait pas appliqué, entre février 1990 et octobre 1992, la formule selon laquelle un jour férié désigné payé n'équivalait que sept heures et demie (7,5) de salaire aux fins du recouvrement du salaire des employés, le témoin a déclaré que c'est peut-être parce que ce n'était pas nécessaire.

Le témoin a reconnu avoir reçu une note de service d'un gestionnaire, soit M. Lincoln Clement, La Rouge, dans laquelle ce dernier faisait état des conséquences découlant de l'attribution d'une valeur de sept heures et demie (7,5) à un jour férié désigné payé (pièce A-27).

Enfin, en ce qui concerne le fonctionnaire s'estimant lésé Murray, le témoin a affirmé que ce dernier n'avait pas été autorisé à travailler le 11 novembre 1992 ni avait-il été inscrit à l'horaire de travail.

Le troisième et dernier témoin de l'employeur a été M. Don Johns, agent des relations de travail à l'administration centrale de Transports Canada.

M. Johns a déclaré qu'il consacre presque tout son temps à régler des griefs. Son homonyme chez l'agent négociateur est le vice-président national de l'ACPER, M. Jean-Pierre Duclos. Depuis 1992 et jusqu'en janvier 1995, tous les deux s'occupent des griefs portant sur les jours fériés désignés payés. M. Johns a affirmé que lorsque des représentants des bureaux régionaux lui téléphonaient pour savoir ce qu'ils devaient faire au sujet des jours fériés désignés payés, ce dernier leur disait de ne rien

changer à la pratique courante jusqu'à ce qu'on trouve une solution de concert avec l'agent négociateur. M. Johns a fait part à M. Duclos des instructions qu'il avait données aux bureaux régionaux.

Les plaidoiries

Puisque les parties ont produit des plaidoiries écrites, je les ai reproduites textuellement.

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

EXPOSÉ DES POINTS D'ARGUMENT

Le présent document se veut un résumé concis des arguments de droit invoqués par l'agent négociateur, qui sont reproduits dans le texte des arguments circonstanciés joint à l'annexe « A » du présent exposé des points d'argument et qui doivent être lus en se référant au présent exposé.

1. Cinq griefs ont été regroupés aux fins d'instruction. Selon chaque grief, il y aurait eu violation de la clause 20.01 de la convention collective. Cette clause énumère onze (11) différents « *jours fériés désignés payés* » auxquels ont droit les employés durant une année civile. Chaque grief traite d'une situation où le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas travaillé le jour férié désigné payé. Le litige entre les parties porte sur le nombre d'heures de rémunération auquel un jour férié donne droit.

2. D'autres dispositions de l'article 20 et ailleurs dans la convention collective prévoient le versement d'une prime substantielle lorsqu'un employé travaille un jour férié désigné payé. Il est intéressant de noter, d'une part, que les représentants de l'employeur ont, en règle générale, employé des expressions telles que « *profiter du jour férié* » au cours de l'audience, présumément parce que l'employeur n'est pas obligé de verser de prime aux employés qui ne travaillent pas durant les jours fériés en question. D'autre part, les représentants de l'agent négociateur ont plutôt employé des expressions telles que « *non inscrit à l'horaire de travail* » parce que du point de vue des membres de l'unité de négociation, ne pas travailler un jour férié désigné payé

entraîne la perte de primes substantielles découlant de la présence au travail ces jours-là.

3. L'agent négociateur a démontré irréfutablement lors de l'audience qu'en bout de ligne, qu'un employé qui ne travaille tous les jours fériés désignés payés (11) ne gagne pas le plein salaire de base indiqué à l'Appendice « A » de la convention collective. En d'autres termes, ne pas « être inscrit à l'horaire » pour un jour férié désigné payé ou plus entraîne une érosion du salaire annuel de base d'un employé.

4. L'origine du conflit entre les parties est le fait que la clause 20.01 n'indique pas explicitement la valeur, en nombre d'heures, qu'il faut attribuer à un jour férié désigné payé aux fins de l'administration de la paye.

5. La position de l'agent négociateur est qu'il faut attribuer une valeur de huit heures au jour férié désigné payé. C'est évident d'après le libellé de l'article 20 et d'autres dispositions de la convention collective lue dans son ensemble, d'après lui. Le libellé de la convention collective est clair et dénué d'ambiguïté. Par conséquent, il faut appliquer la convention collective selon l'intention voulue par les parties. Les membres de l'agent négociateur qui sont affectés aux services aériens sont en très grande majorité des employés dont les fonctions les obligent à travailler par roulement. La convention collective est claire (c.-à-d., la clause 21.03); les quarts durent huit heures à moins d'une entente spécifique entre les parties en vue de les prolonger (Appendice E-1). Les cinq griefs en question émanent de la station d'information de vol de Thompson qui fonctionne par quarts de huit heures. L'interprétation de l'agent négociateur est donc étayée par les décisions rendues dans les affaires Tétreault (onglet N) et Gratton (onglet P).

6. De plus, l'interprétation que propose l'agent négociateur de la convention collective est étayée par la preuve concernant la pratique antérieure. Lors de l'audience, ce dernier a produit des preuves claires et convaincantes démontrant que tant avant qu'après la signature de l'actuelle convention collective (pièce A-2), laquelle est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1990, il existait une pratique claire et uniforme d'attribuer une valeur d'au moins huit heures à un jour férié désigné payé aux fins de l'administration de la paye. On retrouve cette preuve dans le témoignage non contredit de MM. Gary Wilson et William Murray ainsi que dans les pièces A-21, B-4, B-7, B-8 et B-9, et dans la

pièce qui pourrait être la plus importante, soit la pièce A-27, la note de service datée du 22 août 1995 rédigée par un des gestionnaires de l'employeur, M. Clement Lincoln. Ce document confirme à la fois l'existence de cette pratique depuis longtemps et l'absurdité pratique et logistique d'essayer de s'en écarter maintenant.

7. Bien que la preuve ait démontré d'une part que l'employeur s'était présenté à la table des négociations en 1989 avec la proposition de réduire la valeur d'un jour férié désigné payé à sept virgule cinq heures, elle a aussi démontré d'autre part que ce dernier n'avait réussi à obtenir qu'une partie de ce qu'il demandait. En particulier, l'agent négociateur a convenu qu'aux fins de l'accumulation des congés conformément à la clause 15.07 (et, partant, des articles 16, 17, 19 et 20.06 b)), un employé acquiert un « jour » de congé équivalent à sept virgule cinq heures de congé. Bref, celui qui effectue des quarts de huit heures aurait à accumuler au moins deux crédits de congé en vue de pouvoir prendre congé pendant un quart complet de huit heures. Le témoignage de l'agent négociateur à cet égard est confirmé à la fois par le libellé de la convention collective et celui de la pièce A-26, une note de service envoyée aux membres de l'unité de négociation par le président de l'Association avec l'approbation de l'employeur dans le but de leur expliquer l'entente provisoire qui avait été conclue à la table des négociations. Les deux documents ont évidemment été rédigés immédiatement après l'entente intervenue entre les parties à la table des négociations. Inversement, il n'existe aucune note de service, ni quelque document que ce soit qui aurait été rédigé avant la signature de la convention collective, qui appuierait l'affirmation de l'employeur selon laquelle l'agent négociateur a accepté, durant la négociation collective, d'attribuer une valeur de sept virgule cinq heures aux jours fériés désignés payés à toutes les fins de l'administration de la paye.

8. Il n'existe que deux documents sur lesquels l'employeur peut se fonder à cet égard. Le premier est la pièce E-9, la liste des propositions patronales pour les négociations, laquelle, il va sans dire, a été préparée et présentée avant qu'on parvienne à s'entendre à la table des négociations. Cette liste contenait la revendication suivante sous la rubrique « *Conversion des jours en heures* » :

[traduction]

« Chaque jour férié désigné payé mentionné à la clause 20.01 équivaldra à 7,5 heures et chaque jour de congé pris en remplacement d'un jour férié autorisé en vertu de la clause 20.06 b) équivaldra à 7,5 heures. »

Même si le négociateur en chef de l'employeur, M. Ron Hunt, a demandé à la Commission de convenir que (i) cette proposition était primordiale pour l'employeur et que (ii) l'agent négociateur l'avait entérinée au complet, il est significatif que ce libellé n'apparaît pas dans la clause 20.01 ni, en fait, nulle part ailleurs dans la convention collective que les parties ont signée en janvier 1990 (pièce A-2).

9. Le second document est la pièce E-5, une « Directive de l'administration » datée du 14 février 1990. Ce document, rédigé de toute évidence après la signature de la convention collective, se veut une confirmation du point de vue de l'employeur selon lequel l'agent négociateur a convenu, à la table des négociations, d'attribuer à un jour férié désigné payé la valeur de sept virgule cinq heures aux fins de l'administration de la paye. Quoi que l'on puisse dire au sujet de ce document, il est manifeste d'après la preuve présentée à l'audience (i) qu'il n'a pas été communiqué à l'agent négociateur à l'époque, (ii) qu'il s'écartait des pratiques en matière d'administration de la paye mises en place par l'employeur après le 1^{er} janvier 1990 et (iii) qu'il ne semble pas avoir joué quelque rôle que ce soit dans la manière dont l'employeur a traité la question du jour férié désigné payé depuis et jusqu'en date de l'audience.

10. En résumé, le témoignage de l'agent négociateur relatif à l'entente conclue à la table des négociations était étayé de documents préparés immédiatement avant la signature de la convention collective et admis en preuve à l'audience. Aucun document du genre n'a été déposé par l'employeur à l'appui de son témoignage diamétralement opposé concernant les modalités de l'entente conclue entre les parties.

11. La preuve dévoile clairement l'existence de la pratique d'attribuer une valeur d'au moins huit heures à un jour férié désigné payé. Cette pratique existait avant le 16 janvier 1990 et a été maintenue en place en dépit des tentatives déployées par l'employeur vers la fin des années 1980 de réduire cette valeur à sept virgule cinq heures. Les pièces B-7, B-8 et B-9 ont confirmé l'entente signée par l'employeur avant

1990 en vue de continuer d'attribuer la valeur de huit heures à un jour férié désigné payé, sans causer préjudice à sa position selon laquelle la valeur convenable aurait dû être sept virgule cinq heures. L'entente prévoyait le maintien de cette pratique jusqu'à l'expiration de la convention collective en vigueur à l'époque (pièce A-1).

12. De plus, la preuve indique que cette pratique s'est poursuivie au-delà du 1^{er} janvier 1990, date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective (pièce A-2). Malgré la proposition de sept virgule cinq heures présentée par l'employeur à la table des négociations, et les changements proposés pour la clause 20.06 b) et l'Appendice « E », qui ont éventuellement été incorporés dans la convention collective, la preuve a clairement démontré qu'au cours de 1990, 1991 et une bonne partie de 1992, l'employeur a continué d'attribuer la valeur d'au moins huit heures à un jour férié désigné payé aux fins de l'administration de la paye. M. Gary Wilson, président de l'agent négociateur, a déclaré lors de son témoignage qu'en incorporant les modifications de 1990 dans la convention collective, les parties avaient voulu maintenir en place les modalités concernant le versement de la paye normale. En ce qui concerne les travailleurs de quarts de huit heures, tels que les deux fonctionnaires s'estimant lésés, cela signifiait que le jour férié désigné payé continuerait d'équivaloir à huit heures. Pour les employés appelés à prolonger leur quart de travail, on maintiendrait une valeur équivalant à la durée du quart de travail normal. Selon M. Wilson, en vue de corriger tout malentendu quelconque à ce sujet, le négociateur en chef du Conseil du Trésor, M. Ron Hunt, a rencontré les gestionnaires responsables dans le cadre d'une visite effectuée dans les régions au début de 1990. Il leur a expliqué les modalités administratives concernant la réclamation de la prime pour pouvoir maintenir en place la pratique qui prévalait depuis des années de verser la prime de douze heures pour le jour férié désigné payé. La preuve concernant cette pratique, telle qu'elle existait après le 16 janvier 1990, a été présentée sous forme de deux Rapports sur la rémunération pour services supplémentaires (pièces A-21 et B-4). M. Ron Hunt, pour sa part, a témoigné au nom de l'employeur. En contre-interrogatoire, il s'est souvenu d'avoir visité les gestionnaires régionaux au mois de janvier 1990, mais non pas de ce qu'il leur avait dit concernant la valeur du jour férié désigné payé conformément à l'article 20. En bref, le témoignage de l'agent négociateur sur ce point doit être accepté comme n'ayant pas été contredit. De plus, le propre témoin de l'employeur, M. William Jacobson, était en fait d'accord avec la position de l'agent négociateur lorsqu'il a déclaré qu'avant et après le 16 janvier 1990, les employés qui réclamaient

une prime conformément à la clause 20.06 b) demandaient qu'on leur crédite sept virgules cinq heures en temps de remplacement et quatre virgule cinq heures en espèces en vue de continuer d'être rémunérés pour douze heures comme cela avait toujours été le cas aux termes de la clause 20.06 a).

13. Les incidents à l'origine des présents griefs sont survenus à l'automne de 1992. La preuve a démontré que des cas sporadiques et isolés, où l'administration avait attribué la valeur de sept virgule cinq heures à un jour férié désigné payé, ont commencé à se présenter de temps à autre. Les présents griefs constituent cinq exemples de ce genre de situation. Bien que ce ne soit pas directement pertinent pour régler les griefs en l'occurrence, la preuve a démontré que la pratique d'attribuer la valeur de huit heures à un jour férié désigné payé est demeurée en vigueur jusqu'au 1^{er} août 1995, date à laquelle l'employeur a unilatéralement commencé à appliquer certaines « lignes directrices » (pièce A-24) à l'échelon national pour l'interprétation et l'administration de l'article 20. Ces lignes directrices constituent en fait un retour par l'employeur au libellé qu'il avait proposé (voir la pièce E-9) durant les négociations qui ont débouché sur la signature de la convention collective le 16 janvier 1990 (pièce A-2).

14. En résumé, avant le 16 janvier 1990, tant le libellé limpide de la convention collective que la pratique acceptée par les parties étaient d'attribuer la valeur de huit heures à chaque jour férié désigné payé pour les travailleurs de quarts de huit heures comme ceux de la Station d'information de vol de Thompson. L'employeur s'est présenté à la table des négociations en 1989 avec la proposition de réduire ce chiffre à sept virgule cinq heures. La mention de la valeur de huit heures a été rayée de l'Appendice E-1 de la convention collective entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1990 (pièce A-2). La convention collective est maintenant muette sur la valeur à attribuer à un jour férié désigné payé. Bien que l'employeur ait essayé de faire valoir à l'audience que l'agent négociateur avait convenu de ramener la valeur à sept virgule cinq heures, il est très clair (i) que rien n'a été fait en vue d'incorporer dans la convention collective un libellé qui pourrait appuyer la conclusion que c'est ce qui avait été convenu et (ii) que l'employeur a continué de traiter les jours fériés désignés payés comme s'ils équivalaient à huit heures aux fins de l'administration de la paye et ce jusqu'à l'automne de 1992, en fait dans l'ensemble jusqu'au 1^{er} août 1995.

15. Dans ce contexte, il existe de bons arguments pour conclure que l'entente intervenue entre les parties à l'issue des négociations qui ont débouché sur la signature de la pièce A-2 le 16 janvier 1990 était que le jour férié désigné payé continuerait d'équivaloir à huit heures aux fins de l'administration de la paye. La valeur d'un « jour » serait réduite à sept virgule cinq heures uniquement aux fins de l'accumulation des crédits de congé conformément aux articles 16, 17, 19 (sauf pour le congé de décès) et 20.06 b).

16. Par conséquent, les actions de l'employeur qui ont provoqué les cinq griefs à l'étude ici ont constitué une violation flagrante de l'entente conclue entre les parties telle qu'elle apparaît dans la convention collective. Les modalités de cette entente ont été confirmées par la pratique claire adoptée par les parties avant et après la signature de la convention collective de 1990 (pièce A-2).

17. Subsidiairement, même si l'on concluait qu'un libellé appuyant la position de l'employeur avait été incorporé dans la convention collective en 1990, ce que ne reconnaît pas l'agent négociateur, une pratique particulière était en place avant cette date et a été maintenue par la suite de telle sorte qu'il y a préclusion et que l'employeur ne peut modifier sa pratique d'attribuer la valeur de huit heures à un jour férié désigné payé avant l'expiration de l'actuelle convention collective qui lie les parties jusqu'au 30 avril 1998 inclusivement.

Pour l'employeurL'exposé écrit de l'employeur**LES FAITS**

En l'occurrence, les faits sont en grande partie incontestés. Tant M. Murray que M. Shaver (ci-après appelés les « fonctionnaires s'estimant lésés ») devaient combler une demi-heure de salaire qui, d'après l'employeur, leur a été payée en trop à l'égard de jours fériés désignés payés (JFDP) non travaillés. Les cinq griefs concernent les mesures de recouvrement du trop-payé prises parce que les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont pu, par d'autres moyens (soit un congé annuel, un congé compensateur, etc.), combler la différence de temps.

Les seuls faits qui sont sérieusement contestés ont trait aux discussions que l'employeur et l'agent négociateur ont eues ainsi qu'aux ententes qu'ils ont conclues au fil des années qui ont précédé et suivi la négociation. Cette question sera abordée plus loin.

LA CONVENTION COLLECTIVE

Les fonctionnaires s'estimant lésés prétendent qu'il y a eu violation de la convention collective régissant les parties. Ils affirment que l'employeur a procédé illégitimement au recouvrement d'une partie de leur salaire. Spécifiquement, ce dernier aurait enfreint les articles 20 et 21. Ces dispositions sont toutefois d'un secours limité pour trancher la question dont est saisie l'arbitre. Il faut plutôt analyser attentivement la convention collective dans son ensemble.

Réduite à sa forme la plus simple, la question à trancher porte sur la méthodologie à appliquer pour déterminer la valeur et les modalités administratives des JFDP des fonctionnaires s'estimant lésés prévues en vertu de la clause 20.01. Une question dont à première vue on devrait trouver facilement la réponse en se référant à la convention collective est devenue une source de discorde à cause du silence des parties. Au cinquième paragraphe de son exposé des points d'argument, M. Duclos affirme :

...qu'il faut attribuer une valeur de huit heures au jour férié désigné payé. C'est évident d'après le libellé de l'article 20 et d'autres dispositions de la convention collective lue dans son ensemble. Le libellé de la convention collective est clair et dénué d'ambiguïté. Par conséquent, il faut appliquer la convention collective selon l'intention voulue par les parties.

Or, le représentant des fonctionnaires s'estimant lésés ne cite pas le libellé « clair et dénué d'ambiguïté » de la convention collective qui étayerait son affirmation. D'après l'employeur, le libellé clair faisant état de l'intention des parties est absent de la convention collective pour ce qui est de cette question spécifique. La convention est muette sur la valeur spécifique qu'il faut attribuer à un JFDP. Il faut donc analyser toute la convention collective pour connaître l'intention des parties.

Comme je l'ai indiqué plus haut, la question à trancher concerne la valeur qu'il convient d'attribuer à un jour férié désigné payé. Les griefs décrivent des situations où un employé affecté à l'exploitation a pris un JFDP. Tant la clause 20.05 que la clause 20.6 donnent à entendre qu'un employé a droit à une certaine rémunération lorsqu'il ne travaille pas. Les parties auraient pu indiquer le montant exact à la clause 20.05 qui stipule : « *Lorsque l'employé travaille un jour férié, il touche, en plus **de la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé ce jour férié*** », mais elles ne l'ont pas fait.

Il faut donc examiner d'autres dispositions de la convention collective. Nulle part dans le corps de la convention collective a-t-on spécifiquement stipulé la valeur horaire à attribuer à un JFDP pour les employés affectés à l'exploitation. Il existe par contre plusieurs indications que cette valeur est 7,5 heures.

L'article des définitions est un bon point de départ. La clause 2.01 e) stipule : « *«taux de rémunération journalier» désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à temps plein divisé par cinq (5)* ». À la clause 2.01 f) [sic] on peut lire : « *«taux de rémunération horaire» désigne le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé à plein temps divisé par 37,5* ». Il suffit d'un simple calcul mathématique pour conclure que le salaire de tous les employés est fondé sur des journées de 7,5 heures en moyenne.

La clause 21.03 confirme le fait que l'on attribue la valeur de 7,5 heures à un « jour », même pour les employés affectés à l'exploitation. Cette clause se lit comme suit :

Lorsque les heures de travail sont prévues à l'horaire par roulement ou de façon irrégulière, elles sont calculées de telle façon que les employés, au cours d'une période ne dépassant pas cent douze (112) jours,

(i) effectuent, en moyenne, trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine,

(ii) effectuent huit (8) heures par jour.

Même si les employés affectés à l'exploitation effectuent des quarts de huit heures, toute l'administration de leur paye est fondée sur 7,5 heures par jour. Il y a lieu de noter que les « jours » de congé annuel et que les « jours » de congé de maladie sont fondés sur cette même valeur.

Il est indispensable d'examiner la nature même du JFDP. Il faut partir du principe qu'en droit du travail un employé n'est rémunéré que pour les services rendus. L'article 28 le confirme. Cet article traite de l'administration de la paye. Un employé qui prend un JFDP ne rend pas de service. Il doit par conséquent justifier son absence d'une façon quelconque pour pouvoir toucher son salaire normal.

Le nombre de JFDP que l'employeur offre aux employés est une condition d'emploi négociée. Les parties se sont entendues sur onze jours fériés désignés payés (clause 20.01). L'on peut conclure que chacun de ces jours fériés est accordé en contrepartie d'un certain nombre d'heures travaillées (plutôt qu'aux quarts travaillés) et que ces heures travaillées totalisent clairement 7,5 heures par jour en moyenne. Par conséquent, si le JFDP est censé équivaloir à un certain nombre d'heures travaillées, alors il doit aussi équivaloir à 7,5 heures en moyenne. Le nombre d'heures qui sont actuellement inscrites à l'horaire un jour donné importe peu. Il faut aller au coeur de ce qui a été négocié, soit la moyenne d'heures qu'il faut travailler par rapport à la moyenne d'heures de temps libre payé. Le régime de rémunération est fondé sur une formule d'établissement de la moyenne et il est par conséquent logique d'appliquer la même formule pour les JFDP.

D'autres types de congé viennent confirmer la validité de cet argument. Le fait que les congés annuels et les congés de maladie équivalent à 7,5 heures est une indication que le JFDP devrait avoir la même valeur. Il y a lieu de noter que le nombre d'heures de congé payé dont peuvent se prévaloir les employés est le fruit des négociations entre le syndicat et l'employeur. Le témoignage de M. Hunt sur ce point a été convaincant et digne de foi. Il a déclaré que la valeur à attribuer à un JFDP était une question qui figurait en tête de liste des priorités de l'employeur. Il a également affirmé qu'on avait mené un sondage à ce sujet durant les négociations. Toute négociation de ce genre doit nécessairement comporter un échange « d'heures de travail payées » contre du « temps libre payé ». Par conséquent, un congé payé résulte d'un nombre d'heures travaillées par un employé durant une période donnée.

Les parties se sont entendues sur un nombre précis de JFDP par année, et le taux de rémunération annuel a été calculé selon un taux horaire (voir l'Appendice A de la pièce E-2). Les parties ont manifestement convenu que les congés annuels et les congés de maladie comporteraient 7,5 heures pour la même raison qu'elles ont convenu qu'un JFDP devait équivaloir à 7,5 heures parce que cela correspond à la moyenne des heures travaillées dans une journée au cours de la période utilisée pour calculer la moyenne.

Une autre preuve de la légitimité de notre affirmation se trouve dans les changements qui ont été apportés à la convention collective à l'issue des négociations en 1990. La convention collective antérieure (pièce A-1) contenait un libellé spécifique concernant la valeur d'un JFDP. À l'Appendice E-4 on pouvait lire ce qui suit :

Article 20 - Jours fériés désignés payés

Lorsque l'employé travaille un jour férié désigné, il touche, en plus de la rémunération de huit (8) heures qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là :

Ce libellé est presque identique à celui que l'on retrouve dans la nouvelle convention collective sauf pour l'absence remarquée des termes « huit (8) heures ». Tout en reconnaissant qu'il n'est pas précisé exactement que la valeur d'un JFDP est 7,5 heures, il est raisonnable de conclure qu'il ne faut pas attribuer la valeur de huit heures à un JFDP puisque cette précision a été rayée de la convention collective. Les fonctionnaires s'estimant lésés ne peuvent soutenir de manière convaincante que l'on ait négocié la valeur de huit heures pour un JFDP puisque c'est exactement le contraire de la

présomption qui découle naturellement de la preuve indiquant que cette précision a été enlevée de la convention collective. Comme il a été démontré qu'il est impossible que la valeur du JFDP soit huit heures, il revient maintenant à l'arbitre de décider quelle devrait être cette valeur. Nous soutenons respectueusement que l'ensemble de la preuve indique que cette valeur doit être 7,5 heures.

De plus, il faut interpréter la convention collective de 1990 en tenant compte des changements apportés par rapport à l'ancienne convention. Cette dernière parlait de « huit (8) heures qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé ce jour férié » à l'article 20 de l'Appendice E-4. Ce libellé est devenu « la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé ce jour férié ». La clause 20.06 b), dans le corps du texte de la convention, a été modifiée pour indiquer que la prime de remplacement était passée de « un jour de congé payé » à « 7,5 heures de congé payé ». Avant la signature de la nouvelle convention, en 1990, les travailleurs de quarts de huit heures étaient rémunérés pour huit heures de travail à cause du libellé de la convention antérieure. Ce libelle n'existe plus.

Ce problème peut également être examiné sous l'angle de l'équité. En d'autres termes, quelle interprétation serait raisonnable et juste non seulement pour les fonctionnaires s'estimant lésés, mais également pour tous les employés visés par la convention collective. On peut trouver une définition du principe dans certains ouvrages d'interprétation des lois. Voici ce que l'on peut lire dans *Maxwell on Interpretation of Statutes* :

[traduction]

Il ne faut pas imputer à un loi l'intention d'aboutir à un résultat déraisonnable s'il existe une autre interprétation possible.

Puis, dans *L'interprétation des lois du Canada* :

[traduction]

Lorsqu'il existe deux interprétations, il est parfois possible de lever l'ambiguïté en examinant d'autres dispositions de la loi. Il faut choisir l'interprétation qui s'harmonise le mieux avec le reste de la loi.

Il ne faut pas appliquer une interprétation qui crée une injustice dans la convention collective s'il existe une interprétation plus équitable et raisonnable qui « s'harmonise » avec le reste de la convention. Nous soutenons que toute interprétation qui accorde huit heures de salaire aux travailleurs de quarts de huit heures qui profitent d'un JFDP créera *a fortiori* une situation d'injustice.

Il suffit, pour le démontrer, de comparer un travailleur de quarts de huit heures avec un employé autre que ceux affectés à l'exploitation qui travaille 7,5 heures par jour et un autre affecté à l'exploitation qui travaille selon un horaire variable (I.e., douze heures). Prenons d'abord celui qui travaille 7,5 heures par jour, mais qui gagne le même salaire horaire et travaille le même nombre d'heures au cours d'une année que le travailleur de quarts de huit heures. Si l'interprétation préconisée par les fonctionnaires s'estimant lésé est la bonne, alors pour chacun des onze JFDP, le travailleur de quarts de huit heures recevra huit heures de salaire tandis que celui qui n'est pas affecté à l'exploitation recevra 7,5 heures de salaire. Par conséquent, même si leur rémunération cumulative nette sera la même à la fin de l'année, ils n'auront pas **travaillé** le même nombre d'heures. Le travailleur de quarts de huit heures bénéficiera de 5,5 heures de temps libre payé (11 JFDP multipliés par 0,5 heure) au cours de l'année. Cette situation serait manifestement injuste.

Un problème analogue surgit lorsqu'on examine la situation d'un travailleur de quarts de douze heures. Si l'on accepte l'argument des fonctionnaires s'estimant lésés, un travailleur de quarts de douze heures aurait droit à douze heures de salaire un JFDP. Par conséquent, dans une année donnée, cet employé bénéficiera de quatre heures de temps libre payé de plus que le travailleur de quarts pour chacun des onze JFDP. Cela se produira en dépit du fait qu'au cours de l'année les deux catégories d'employés affectés à l'exploitation travaillent le même nombre d'heures et touchent le même salaire annuel.

L'absurdité de cette situation se complique davantage à la lecture du préambule de l'Appendice E. Il y est précisé qu'aucun employé à l'exploitation n'a droit à des « paiements additionnels » par suite d'un changement d'horaire. Par conséquent, si les travailleurs de quarts de huit heures deviennent des travailleurs de quarts de douze heures, ils n'ont pas droit à un paiement additionnel un JFDP. Pourtant, d'après l'argument des fonctionnaires s'estimant lésés, ils ne devraient pas avoir droit à huit

heures de salaire non plus parce que les travailleurs devraient toucher un salaire équivalant à leur jour de travail normal. L'employé en question se retrouverait dans une situation absurde. La seule façon d'assurer l'équité est d'attribuer à tous les JFDP la valeur de 7,5 heures peu importe le type de quart.

Une autre injustice inhérente à l'interprétation avancée par les fonctionnaires s'estimant lésés devient apparente à la lecture de la clause 20.06. Il y est clairement indiqué que les employés affectés à l'exploitation ont deux choix advenant qu'ils décident de travailler un JFDP. En plus de la prime salariale, ils peuvent soit être rémunérés en espèces pour la valeur du JFDP ou verser les 7,5 heures à leur banque de crédits de congé payé (congé de remplacement ou compensateur). Il est tout simplement illogique que les deux options n'aient pas la même valeur. Pourtant, d'après le raisonnement des fonctionnaires s'estimant lésés, un employé qui observe le jour férié recevra huit heures de salaire tandis que celui qui décide de prendre un congé compensateur ne recevra que l'équivalent de 7,5 heures de congé payé. Cela entraînerait manifestement une injustice puisque des valeurs différentes seraient attribuées au même jour férié. Vu le choix entre les deux interprétations possibles, nous soutenons qu'il faut accorder la préférence à celle qui aboutit au résultat le plus raisonnable et le plus juste.

Enfin, il faut aussi examiner la preuve extrinsèque présentée à l'audience et son incidence possible sur l'interprétation à donner à la convention collective. Malgré l'affirmation de l'employeur selon laquelle le libellé de la convention collective a démontré de manière concluante comment l'interpréter, les fonctionnaires s'estimant lésés ont insisté pour présenter des preuves extrinsèques à l'appui de leur interprétation. C'est la raison pour laquelle il a fallu citer M. Hunt pour témoigner au sujet de la nature des négociations et des décisions prises. Il a déclaré que la question des JFDP était une des grandes priorités de l'employeur, ce qui vient contredire M. Wilson qui a affirmé que cette question n'a pas été abordée. De plus, M. Hunt a confirmé qu'on était parvenu à s'entendre et qu'on avait décidé d'attribuer la valeur de 7,5 heures aux JFDP. Que ce soit à la suite d'un oubli, par négligence ou cécité volontaire, le libellé n'est pas clair. Au dire de tous, il semble que ce soit le résultat de la confusion qui règne inévitablement durant des négociations intenses.

On a toutefois présenté des preuves dignes de foi indiquant qu'en dépit de l'absence d'un libellé dénué d'ambiguïté, l'accord mutuel auquel on est arrivé lors des négociations étaye l'interprétation de l'employeur. Un examen de la pièce E-9 (les propositions de l'employeur) illustre que ce dernier a réussi à faire approuver le libellé exact qu'il recherchait, soit la conversion de jours en heures et la suppression des termes « huit heures » de la clause 20.05. L'idée que les JFDP devaient avoir une valeur de 7,5 heures était manifestement celle qui avait prévalu. De toute évidence, l'employeur était déterminé à faire valoir son point de vue au sujet de cette question comme il l'a indiqué à la première page des propositions, soit que les JFDP devaient équivaloir à 7,5 heures.

LA RÉPLIQUE AUX ARGUMENTS ÉCRITS DES FONCTIONNAIRES S'ESTIMANT LÉSÉS

Les arguments exposés plus haut réfutent le fond de l'exposé de l'agent négociateur. Il pourrait toutefois être utile d'examiner les arguments spécifiques des fonctionnaires s'estimant lésés et d'y répondre individuellement. Avant d'aller plus loin, il y a lieu de souligner que le fardeau de la preuve tombe carrément sur les fonctionnaires s'estimant lésés. Ils ne peuvent faire retomber ce fardeau sur l'autre partie en l'occurrence. Il leur incombe ainsi qu'au syndicat de prouver que la convention collective devrait être interprétée de façon à ce qu'un JFDP équivaille à huit heures.

Les fonctionnaires s'estimant lésés ont soutenu avec véhémence que si un JFDP équivalait à 7,5 heures, les travailleurs de quarts de huit heures perdront une partie des 600 heures que l'employeur est tenu d'inscrire à leur horaire conformément à la clause 21.03 a) (soit une moyenne de 37 1/2 heures par semaine réparties sur 112 jours). Il y a lieu de noter que cette disposition est visée par la clause 21.04 qui stipule :

Les heures de travail prévues à l'horaire d'un employé ne doivent pas être considérées comme une garantie donnée d'une durée minimale ou maximale du travail.

Par conséquent, il est faux de soutenir que la manière dont l'employeur applique la convention collective réduit le nombre d'heures de travail et, partant, est inéquitable. Comme l'indique clairement la clause 21.04, rien ne garantit que les employés

travailleront un nombre minimum d'heures. En outre, les nombreuses références invoquées par les fonctionnaires s'estimant lésés pour faire valoir leur droit à un salaire annuel sont trompeuses. On obtient le salaire annuel en multipliant le taux horaire par le coefficient approprié (1956,6 heures ici) lequel est fondé sur des jours de 7,5 heures. Il y a lieu de souligner que les employés qui travaillent plus de 7,5 heures par jour sont indemnisés du fait que leur semaine de travail est comprimée. Tout inconvénient attribuable au fait qu'ils travaillent plus de 7,5 heures un jour donné est compensé par le fait qu'on leur accorde plus de deux jours de congé à la suite de chaque bloc de cinq jours de travail (en moyenne). De plus, ils reçoivent le même salaire à chaque période de paye peu importe le nombre d'heures effectivement travaillées. Tout ajustement nécessaire est apporté à intervalles réguliers. Tant que les employés travaillent 1956 heures au cours d'une année ils touchent leur salaire annuel.

Il y a lieu de noter que rien n'empêche les employés qui sont déterminés à accumuler 600 heures au cours d'une période de 112 jours de le faire, et ce même s'ils prennent congé pendant les JFDP. D'abord, chaque employé peut combler la demi-heure en la soustrayant de ses crédits de congé. Ainsi, l'employeur ne pourrait pas effectuer de recouvrement de salaire. Le syndicat a rejeté cette solution comme en fait foi le témoignage de M. Jacobson. Ensuite, ce dernier a indiqué que l'employeur a suggéré au syndicat de négocier un autre moyen que le recouvrement de salaire ou la déduction de crédits de congé. Une solution consistait à laisser l'employeur inscrire des heures additionnelles à l'horaire des employés qui auraient voulu combler la différence de temps en travaillant. Or, M. Jacobson a affirmé que l'offre de négocier faite par l'employeur a été rejetée par le syndicat de telle sorte que les employés n'ont pu avoir accès à cette solution. Par conséquent, les fonctionnaires s'estimant lésés se trompent lorsqu'ils caractérisent les actions de l'employeur comme étant une « politique de congé unilatéralement imposée par l'employeur » (voir la page 48 de l'exposé final des fonctionnaires s'estimant lésés). Pour les motifs susmentionnés, l'employeur conteste vivement la déclaration des fonctionnaires s'estimant lésés à la page 15 de l'exposé final :

...il découle de cette situation que pas un seul employé affecté à l'exploitation ne peut aspirer au plein salaire annuel aux termes de l'Appendice A. Chacun d'entre eux perd automatiquement 5,5 heures de salaire de base ou de crédits de congé par année. Je soutiens que la preuve démontre que le Syndicat n'a jamais accepté qu'il en soit ainsi.

Tous les employés auraient pu gagner leur salaire de base annuel s'ils avaient utilisé leurs crédits ou si le syndicat avait accepté de négocier l'inscription à l'horaire de travail des heures compensatoires.

L'employeur conteste l'argument des fonctionnaires s'estimant lésés au sujet de l'article 196 du *Code canadien du travail* (p. 37 de leur exposé). En premier lieu, il y a lieu de noter que le *Code* ne s'applique pas en l'occurrence. Les fonctionnaires fédéraux sont assujettis à une loi distincte de telle sorte que les dispositions d'une autre loi du travail sont sans importance. L'affirmation des fonctionnaires s'estimant lésés selon laquelle le *Code canadien du travail* « régit les relations du travail » n'a tout simplement aucun rapport avec la question. En second lieu, si l'on veut invoquer l'article 196 à titre d'indication, je fais remarquer que la disposition pertinente est l'alinéa (2), non pas (3) comme l'ont fait les fonctionnaires s'estimant lésés. Le libellé diffère entre ces deux dispositions comme on le constate inévitablement à la lecture.

De plus, l'article 196 envisage clairement le cas où les employeurs et les syndicats négocient la question des JFDP. Par conséquent, l'on peut faire valoir que le syndicat aurait dû veiller à ce que soit incorporé dans la convention collective un libellé clair préconisant son interprétation et garantissant aux travailleurs par roulement un plein salaire en fonction de leur horaire de travail. Toutefois, il ne sert à rien de se lancer dans une longue analyse d'interprétation étant donné que le *Code canadien du travail* ne lie d'aucune façon les procédures en cours.

LA JURISPRUDENCE

Les fonctionnaires s'estimant lésés ont invoqué l'affaire *Justinen et Neilson c. le Conseil du Trésor* pour prouver qu'un employeur n'a pas le droit de réduire le salaire gagné pendant un jour de travail normal. Ce cas est différent à de nombreux égards.

Premièrement, en l'occurrence il ne s'agit pas d'un changement d'horaire de travail suivi automatiquement d'une diminution de salaire. On a déjà clairement expliqué que si un employé désire observer un JFDP, il peut le faire moyennant la déduction d'autres crédits de congé en vue de s'assurer de maintenir le salaire annuel prévu. Deuxièmement, la convention collective en l'occurrence renferme une

disposition spécifique qui autorise l'employeur à modifier l'horaire de travail d'un employé affecté à l'exploitation moyennant la tenue de consultation avec le syndicat (Appendice E). Le syndicat a été consulté mais il a refusé d'entamer des négociations de telle sorte que les employés n'ont pas eu l'occasion d'effectuer les heures additionnelles. Troisièmement, la convention collective renferme une disposition spécifique qui stipule que les heures de travail prévues à l'horaire d'un employé ne doivent pas être considérées comme une garantie d'une durée minimale du travail (clause 21.04). Cette clause n'existait pas dans l'affaire *Justinen et Neilson*. Pour ces motifs, nous soutenons que le cas d'espèce ne peut être invoqué en l'occurrence.

Nous nous tournons vers les cas cités par les fonctionnaires s'estimant lésés à l'appui de leur affirmation selon laquelle un JFDP devrait équivaloir à huit heures. D'abord, l'affaire *Tétreault c. le Conseil du Trésor*. Il était question dans ce cas d'un nombre d'heures à attribuer à un éclusier qui a travaillé un JFDP. Devant un libellé analogue à celui que nous avons en l'occurrence, l'arbitre a conclu qu'étant donné que l'employé avait travaillé douze heures le jour férié l'employeur devait lui créditer les douze heures parce c'est cela équivalait à la rémunération qu'il aurait reçue « s'il n'avait pas travaillé ce jour férié » (clause 18.05 en l'espèce, 20.05 en l'occurrence).

Les circonstances de la décision *Tétreault* sont différentes si l'on examine le raisonnement suivi par l'arbitre pour arriver à sa conclusion. En l'espèce, l'arbitre a invoqué la question de l'équité comme on l'a fait dans l'exposé écrit en l'occurrence. On a fait valoir dans ce cas-là que si l'arbitre donnait raison à l'employé, ce serait injuste pour les autres employés qui, tout en effectuant des quarts de durée différente, travaillent quand même le même nombre d'heures au cours d'une année donnée. L'arbitre a rejeté l'argument de l'employeur. Le facteur clé était que le fonctionnaire était membre d'une catégorie particulière de travailleurs et était par conséquent assujéti à des conditions différentes aux termes de plusieurs appendices de la convention collective. L'arbitre affirme à la page 10 de sa décision :

On voit donc là, qu'effectivement, l'employé s'estimant lésé, comme employé du Canal de Chambly, tout en étant un GL, bénéficie de conditions spéciales quant à son travail et ce par rapport aux autres employés de son même groupe de travail

En l'occurrence, les fonctionnaires ne sont pas membres d'un groupe spécial qui jouit de conditions spéciales. Rien dans la convention collective ne suggère qu'ils devraient avoir droit à plus ou à moins que d'autres employés, qu'ils soient ou non affectés à l'exploitation.

Les fonctionnaires s'estimant lésés ont ensuite cité l'affaire *Gratton c. le Conseil du Trésor*, cas qui ressemble à l'affaire *Tétreault* dont en fait il s'inspire. Encore ici, le libellé spécifique concernant les JFDP est presque identique. Toutefois, le syndicat a oublié un élément clé du raisonnement de M^{me} Wexler. Voici ce qu'elle dit à la page 14 :

...Il est évident que, dans la présente affaire, le protocole d'accord (pièce 2) a pour objet d'accorder des avantages spéciaux dans des cas particuliers.

*Le protocole d'accord porte sur **des circonstances particulières et sur une catégorie d'employés particulière**, à savoir les employés affectés à l'aéroport international Pearson, lesquels doivent effectuer des postes de 8 1/2 ou 9 heures, alors que les autres membres du groupe PM travaillent 7 1/2 heures par poste. (Les caractères gras sont les miens.)*

M^{me} Wexler a trouvé une autre preuve démontrant que le fonctionnaire était membre d'une catégorie spéciale en examinant d'autres dispositions de la convention collective. Elle a en effet cité la clause 28.04 qui indique la rémunération à laquelle ouvre droit 8 1/2 ou 9 heures de travail effectuées par un travailleur de quarts. Elle dit plus loin :

Si on examine le protocole d'accord dans son ensemble, il est évident que, si les parties avaient voulu accorder un congé compensateur de 7 1/2 heures, elles ne l'auraient pas seulement précisé aux articles 20, 21, 22, 23 et 28 [...mais aussi à l'article 25].

Encore une fois, il y a lieu de souligner le fait que les fonctionnaires s'estimant lésés ne sont pas membres d'une catégorie spéciale et, partant, n'ont pas droit à des considérations spéciales. Contrairement aux affaires *Gratton* et *Tétreault*, rien dans la convention collective en cause ici ne permet de croire qu'il en est autrement. Au contraire, plusieurs éléments indiquent que le travailleur de quarts de huit heures doit être traité de la même manière que le travailleur de quarts de douze heures et que les employés qui ne sont pas affectés à l'exploitation. C'est ce qu'on a soutenu au début des présents arguments.

De plus, nous soutenons respectueusement qu'il ne faut pas retenir, en l'occurrence, le raisonnement suivi dans les affaires *Gratton* et *Tétreault* concernant l'interprétation des conventions collectives respectives. Dans ces deux décisions, les arbitres ont conclu que le libellé « la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé ce jour férié » était synonyme de « [les employés] doivent être payés leur taux journalier régulier pour les jours fériés ». Aucun motif apparent n'appuie une telle conclusion. Il faut examiner le reste de la convention collective pour déterminer combien un employé doit gagner un jour férié. Il ne faut pas simplement supposer que ce doit être le montant gagné pendant un quart normal.

L'ARGUMENT RELATIF À LA PRÉCLUSION

L'employeur soutient que l'agent négociateur n'a pas réussi à prouver qu'il y avait préclusion contre l'employeur en l'occurrence. La notion de préclusion est très bien résumée dans l'ouvrage de Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 3^e édition, au paragraphe 2:2200.

[traduction]

Par conséquent, les composantes essentielles de la préclusion sont : la conclusion qu'il y a eu une assertion, sous forme d'actes ou d'absence de paroles ou d'actes faite dans le but d'amener la partie à laquelle elle a été faite à agir en conséquence; que ladite partie s'est conformée en agissant ou en s'abstenant d'agir d'une certaine manière; et qu'un préjudice en est résulté pour elle.

Nous soutenons que les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont pas réussi à prouver l'existence d'une ou l'autre de ces conditions, et ils ont le fardeau de la preuve. Le syndicat ne peut légitimement prétendre que l'employeur a fait quelque représentation que ce soit dans le but de l'amener à agir en conséquence. À ce sujet, le droit est clair. Le principe fondamental est qu'il doit y avoir un lien par rapport à la nature de la représentation pour qu'il y ait préclusion. Une foule de décisions le mentionne. Le principe est succinctement exposé dans l'affaire *Consolidater-Bathurst Inc., Bathurst Division and Canada Paperworkers Union, Local 120* (1985), 19 L.A.C. (3d), page 242 :

[traduction]

...les paroles ou les actes à l'origine de la préclusion doivent être clairs et dénués d'ambiguïté pour tirer la conclusion qu'on a voulu modifier le rapport juridique.

...il est évident que l'application de la préclusion est subordonnée à une preuve qui se doit d'être extrêmement claire et convaincante

À aucun moment l'employeur a-t-il informé le syndicat de son intention d'interpréter la convention collective d'une manière qui l'obligerait à attribuer une valeur de huit heures aux JFDP. Au contraire, il a fait la preuve de la nature du différend qui entoure cette question depuis plusieurs années. M. Hunt a été clair et convaincant à cet égard, tandis que M. Wilson, lui, s'est montré évasif lorsqu'il a été contre-interrogé là-dessus.

La pièce B-8 fait la preuve de la position de l'employeur. Ce document renferme notamment une plainte signée par M. Poirier que l'ACPER a déposée en 1990. L'Appendice III accompagne la plainte. Il s'agit d'une lettre datée du 6 avril 1988 écrite par M. Allan, directeur des relations du travail et de la rémunération. Il mentionne dans cette lettre l'accord provisoire conclu entre l'employeur et le syndicat concernant la valeur à attribuer aux JFDP :

[traduction]

*À compter du 1^{er} avril 1988, tous les congés des employés affectés à l'exploitation (sauf les employés régis par l'Appendice E) équivaldront à huit (8) heures. Cette interprétation vaut uniquement jusqu'à l'expiration de la convention collective, **sans causer préjudice à la position de l'employeur que les congés des employés affectés à l'exploitation doivent être calculés de façon à ce qu'une journée équivaille à 7 1/2 heures.** À l'occasion des prochaines négociations, les parties tenteront de s'entendre sur la définition d'une journée aux fins des congés. (Les caractères gras ont été ajoutés.)*

Cette entente, reconnue par l'ACPER dans sa plainte, indique clairement que l'employeur n'abandonnait aucun de ses droits légaux aux termes de la convention collective. Au contraire, elle énonce spécifiquement son intention de soulever la question dans le cadre de la prochaine ronde de négociation. De plus, M. Hunt a déclaré que le syndicat a reçu une copie des propositions de l'administration en prévision des négociations de 1990 (pièce E-9). Le syndicat ne l'a pas réfuté. Il est clairement indiqué

dans les propositions que l'employeur a l'intention d'attribuer la valeur de 7,5 heures aux JFDP. On peut lire ce qui suit à la page trois de la pièce E-9 (les propositions de l'employeur) :

Chaque jour férié désigné payé mentionné à la clause 20.01 équivaudra à 7,5 heures et chaque jour de congé pris en remplacement d'un jour férié autorisé en vertu de la clause 20.06 b) équivaudra à 7,5 heures.

Par conséquent, il est apparent que l'employeur a clairement communiqué ses intentions à l'agent négociateur dès 1988 et ultérieurement.

À la suite de la signature de la convention collective en 1990, les tribunaux ont entendu divers témoignages indiquant que l'interprétation donnée à la clause 20.05 par l'employeur n'était pas appliquée uniformément à l'échelle du pays. Le nombre considérable de griefs qui ont été déposés depuis 1990 indique très clairement que l'employeur n'avait pas expliqué au syndicat qu'il avait l'intention d'attribuer la valeur de 7,5 heures aux JFDP. Ce manque d'uniformité dans la manière d'appliquer cette disposition empêche les fonctionnaires s'estimant lésés de soutenir que l'administration, après la signature de la convention collective, avait fait des représentations au syndicat laissant croire qu'elle n'appliquerait pas rigoureusement les droits que lui conférait la convention collective. La preuve avancée par les fonctionnaires s'estimant lésé selon laquelle certains gestionnaires continuaient d'accorder huit heures de salaires pour les JFDP ne constitue pas un motif suffisant pour invoquer la préclusion. Des cas isolés de cette pratique après 1990 ne peuvent être considérés comme une « promesse claire et sans ambiguïté » de la part de l'employeur. Comme l'a affirmé la Cour d'appel de l'Alberta dans *Smoky River Coal Ltd. and United Steelworkers of America, Local 7621 et al.* (1985), 18 D.L.R. (4th) aux pages 747 et 748 :

[traduction]

Je refuse de souscrire à l'idée que chaque pratique, politique, concession ou indulgence d'un employeur ou d'un syndicat doive faire partie de la convention collective.

Les différentes pratiques en place au travail ne deviennent pas automatiquement une condition de la convention collective, ce qui aurait pour effet d'obliger les parties à s'en

tenir aux conditions qui existaient avant la conclusion de chaque convention collective.

Non seulement les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont pas réussi à démontrer que l'employeur avait fait des représentations, mais, au cas où vous concluriez que ce dernier avait effectivement fait de telles représentations, le syndicat, lui, n'a pas démontré qu'un préjudice en avait résulté. À la page 56 de leur exposé final, les fonctionnaires prétendent qu'à cause de ces représentations, ils n'ont pas eu la possibilité de négocier des dispositions convenables en vue de trouver une solution au problème. La jurisprudence indique clairement que ce genre de situation ne peut être évoquée pour faire valoir qu'une partie s'est fiée sur une promesse à son préjudice. Dans *La Reine c. Association canadienne du contrôle du trafic aérien* (1984), 1 C.F. 1081, le tribunal, saisi d'un argument analogue exposé par le syndicat, a déclaré à la page 1085 :

En outre, il semble également établi que la théorie de la force obligatoire d'une promesse exige non seulement que la promesse soit claire et précise, mais aussi qu'elle ait amené celui qui a reçu cette promesse à agir autrement qu'il l'aurait fait en d'autres circonstances. On affirme en l'espèce que le comportement du ministère des Transports a amené le syndicat à s'abstenir de demander une modification de l'article 6.01 de la convention collective. Tout comme mon collègue Heald, je suis d'avis que c'est inexact. C'est en raison de sa propre interprétation dudit article et non du comportement du Ministère que le syndicat n'a jamais essayé de le faire modifier.

On trouve également appui pour cet argument dans *Légaré c. Canada* (1987), 76 N.R., 353. En l'espèce, le tribunal a fait remarquer ce qui suit (p. 358) :

À ce moment-là, il n'existait aucune pratique sur laquelle le requérant pouvait prétendre s'être fondé à son préjudice. Ce qu'il dit, c'est que son agent négociateur aurait insisté sur une clarification de la clause 18.12, s'il avait su que l'employeur allait se fonder sur une bonne interprétation de l'article et que, par conséquent, l'employeur devait être empêché, en vertu du principe de l'irrecevabilité, d'invoquer le changement. À mon avis, cet argument n'est pas pertinent aux prétentions du requérant concernant la question de l'irrecevabilité en ce qu'il se rapport à lui personnellement...

On peut soutenir que s'il y avait préclusion (irrecevabilité) en l'occurrence, ce serait en faveur de l'employeur. Il découle de la preuve produite à l'audience qu'un

certain consensus s'était dégagé des négociations. Il faut préférer le témoignage de M. Hunt au sujet de la question de la valeur à attribuer à un JFDP à celui de M. Wilson dont les souvenirs étaient vagues et ambigus. De toute évidence, s'il y a eu une partie qui s'est fiée sur les représentations faites par l'autre partie, ce fut l'employeur qui a cru que l'agent négociation était d'accord avec la valeur de 7,5 heures qu'on avait décidé d'attribuer au JFDP. Il en est résulté un préjudice puisqu'il y a eu des concessions en matière de rémunération en échange de l'acquiescement de l'agent négociation au sujet de ce point.

Pour tous les motifs ci-dessus, nous soutenons que les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont pas démontré qu'il y avait préclusion.

LA PRATIQUE ANTÉRIEURE

Les fonctionnaires s'estimant lésés ont surtout invoqué la notion de la pratique antérieure dans le contexte de leur argument concernant la notion de préclusion. Malgré la similarité entre ces deux notions, il ne faut pas les confondre. MM. Brown et Beatty retiennent la citation suivante pour décrire la notion de pratique antérieure :

[traduction]

La théorie exige que l'une ou l'autre des parties pose un acte qui donne un sens spécifique à la convention collective et que l'autre partie approuve cet acte (et, par voie de conséquence, cette interprétation). Dans ce contexte, l'arbitre peut appliquer ce sens spécifique à l'égard de la disposition ambiguë. La raison principale est que la meilleure preuve du sens qui correspond le plus à la convention collective est celui qui est mutuellement acceptable par les parties. Cette théorie, tout en étant très utile, devrait être évoquée sous toute réserve.

Il est évident, selon la jurisprudence, que la pratique antérieure ne doit être évoquée pour nier les droits contractuels prévus par la loi que dans des circonstances extraordinaires. MM. Brown et Beatty ajoutent :

[traduction]

Là où les arbitres ont accepté une pratique antérieure comme étant fiable, c'est normalement parce que cette pratique a été

appliquée uniformément au fil des années aux termes de la convention collective antérieure ou qu'elle « a ouvertement droit de cité au vu et au su des parties...depuis longtemps ».

Vu les critères énoncés ci-dessus, il est assez clair que la notion de pratique antérieure ne peut être évoquée par le syndicat pour prétendre que la valeur d'un JFDP équivaut à 7,5 heures. L'employeur n'a jamais agi ni a-t-il jamais eu l'intention d'agir de façon à donner l'impression que son interprétation de la convention collective favorisait celle préconisée par le syndicat. De toute évidence, l'absence d'uniformité dans la pratique antérieure au fil des années ne permet pas d'ajouter foi à l'interprétation du syndicat.

Pour que les fonctionnaires s'estimant lésés aient gain de cause aux termes de la *Loi sur la rémunération du secteur public*, ils doivent fournir des preuves convaincantes relatives à la pratique antérieure. Ils prétendent que l'employeur a modifié les conditions d'emploi ou le régime de rémunération. Une application incohérente ne crée pas des conditions d'emploi. L'agent négociateur ne peut étayer son argument à moins de pouvoir démontrer que la pratique de l'employeur a subi une transformation après l'entrée en vigueur de la loi sur le gel des salaires. On a démontré, par l'argumentation ci-dessus, que la position de l'employeur concernant la question des JFDP n'a pas changé depuis aussi loin que 1988. Sans pouvoir compter sur une pratique antérieure manifeste, les fonctionnaires s'estimant lésés ne peuvent tout simplement pas maintenir leur revendication quant à une présumée violation de la *LRSP*.

RÉSUMÉ

L'agent négociateur demande que les jours fériés désignés payés de ses membres équivalent à huit heures. Les fonctionnaires s'estimant lésés s'inquiètent spécifiquement du montant du salaire auquel ils ont droit lorsqu'ils prennent congé un jour férié désigné payé. Il est cependant évident que cette valeur doit également s'appliquer lorsqu'un employé décide de travailler un JFDP et demande à être rémunéré en espèces plutôt qu'en temps compensateur. L'employeur a reconnu qu'il n'y avait pas de libellé clair et dénué d'ambiguïté dans la convention collective pour régler le problème. Or, nous affirmons que c'est en lisant l'ensemble de la convention collective que nous pouvons déterminer la valeur d'un JFDP. On y parvient en examinant le libellé spécifique des autres dispositions. De plus, l'interprétation de l'employeur est celle qui donne les résultats les plus justes. Selon ce dernier, même s'il est impossible de

dégager une définition d'après la convention collective elle-même, il a prouvé que le syndicat et la direction avaient conclu une entente verbale à l'issue des négociations en 1990. En d'autres termes, « ils étaient d'accord ».

Nous soutenons qu'aucun des arguments des fonctionnaires s'estimant lésés ne peut étayer une interprétation voulant qu'un JFDP équivaille à huit heures de salaire. La jurisprudence invoquée par les fonctionnaires s'estimant lésés pour appuyer leurs assertions n'est pas utile. Les précédents étaient manifestement différents et non pertinents.

L'employeur a présenté des arguments solides concernant l'inapplicabilité de la notion de la préclusion évoquée contre lui. La jurisprudence citée démontre de manière concluante qu'on ne peut faire appel à cette théorie pour empêcher l'employeur de se prévaloir des droits consentis en vertu de la convention collective. De façon analogue, la théorie concernant la pratique antérieure ne trouve absolument pas d'application dans le présent contexte.

Pour tous les motifs ci-dessus, l'employeur demande qu'il ne soit pas fait droit aux griefs.

La réfutation écrite des fonctionnaires s'estimant lésés est consignée dans un document de 16 pages qui a été versé au dossier. Je l'ai lue attentivement. Or, vu la longueur du document et le fait qu'il reprend les questions qu'ils ont analysées dans leur argumentation reproduite plus haut (et reprise en détail dans un autre document de 65 pages), j'ai décidé de ne pas le reproduire.

Motifs de la décision

1. La convention collective

Les présents griefs concernent l'interprétation et l'application de la convention collective (pièce A-2). Le fardeau de la preuve incombait aux fonctionnaires s'estimant lésés. Le litige concernait la rémunération à laquelle ils ont droit lorsqu'ils ne travaillent pas un jour férié désigné payé.

J'ai tenu compte de toute la convention collective pour trancher la question.

En ce qui concerne les heures de travail et les heures supplémentaires, la convention collective fait une distinction entre deux catégories d'employés : les employés autres que ceux qui sont affectés à l'exploitation (clauses 21.01 et 21.02) et les employés affectés à l'exploitation (clause 21.03). La grande différence entre ces deux catégories est le fait que leur horaire de travail n'est pas le même.

Néanmoins, les deux catégories d'employés ont droit à la même rémunération, laquelle est indiquée à l'Appendice « A » de la convention collective, c'est-à-dire le salaire annuel ainsi que le taux de rémunération hebdomadaire, journalier et horaire. Le taux de rémunération vaut pour tous les employés visés par la convention collective peu importe la manière dont les heures de travail sont inscrites à l'horaire, c'est-à-dire peu importe la catégorie d'employés (autant ceux qui sont affectés à l'exploitation que les autres) à laquelle ils appartiennent.

Outre l'Appendice « A », la formule de calcul du taux de rémunération horaire, journalier et hebdomadaire se trouve également à l'article 2 concernant l'interprétation et les définitions où l'on mentionne trois taux de rémunération. Encore ici, cet article s'applique à l'égard de tous les employés peu importe leur horaire de travail et la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Je conclus donc que l'intention des parties pour ce qui est de la rémunération est que tous les employés doivent recevoir le même salaire peu importe leur horaire de travail. Il faut donc que je tienne compte de cette intention en tranchant la question dont je suis saisie.

En vue de déterminer la rémunération à laquelle ont droit les employés à l'égard d'un jour férié désigné payé, il faut procéder par déduction étant donné que les dispositions où il est question des taux de rémunération (soit l'Appendice « A » et l'article 2 « Interprétation et définitions ») ne renferment pas de phrase spécifique affirmant que « le taux de rémunération pour un jour férié désigné payé est... ». Il faut procéder par déduction parce que l'article sur les jours fériés désignés payés n'indique pas non plus quel est le taux de rémunération. En lisant cet article, nous apprenons seulement qu'un jour férié désigné payé est « rémunéré » et que si un employé travaille

ce jour férié désigné payé, « il touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé ce jour férié [une certaine rémunération] » (clause 20.05). Or, comme je viens de le mentionner, il n'existe pas de clause spécifique affirmant que « le taux de rémunération pour un jour férié désigné payé est... »

L'absence d'une telle phrase n'est pas inhabituelle dans le contexte de l'ensemble de la convention collective. En fait, il n'y a pas non plus de phrase de ce genre pour les autres types de congé.

Par conséquent, comme je l'ai déjà indiqué, pour déterminer le taux de rémunération il faut examiner les dispositions où il y est explicitement fait allusion (soit l'Appendice « A » et l'article 2).

Cela m'amène à faire une autre observation même si elle va presque de soi: nulle part dans la convention collective est-il indiqué qu'un employé qui profite d'un jour férié désigné payé est rémunéré au taux des heures supplémentaires; par conséquent, s'il n'a pas droit au tarif des heures supplémentaires, il s'ensuit qu'il a droit au salaire normal. En effet, il est évident, à la lecture de l'article 20, que la rémunération additionnelle n'est versée que lorsqu'un employé travaille un jour férié (clauses 20.05 et 20.06). Par conséquent, je conclus que s'il ne travaille pas un jour férié désigné payé, un employé n'a droit qu'à son salaire normal. J'ajoute que cette conclusion est étayée par le fait que les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont pas soutenu que les employés avaient droit à une rémunération additionnelle à leur salaire normal. Bref, on s'entend pour dire que les fonctionnaires s'estimant lésés ont droit à leur salaire normal (plutôt qu'au taux des heures supplémentaires) pour un jour férié désigné payé où ils ne travaillent pas.

La question qu'il faut donc se poser est : qu'elle est le salaire normal? Le salaire normal en l'occurrence est le montant indiqué dans les dispositions sur les taux de rémunération (l'Appendice « A ») et qui découle de la formule de calcul décrite dans les définitions du taux de rémunération horaire, journalier et hebdomadaire que l'on trouve à l'article 2.

Il est important de noter que les taux de rémunération sont les mêmes pour les deux catégories d'employés et qu'ils sont déterminés selon une formule qui s'applique

à l'égard de tous les employés peu importe qu'une catégorie travaille trente-sept heures et demie (37,5) et cinq jours par semaine et sept heures et demie (7,5) par jour et que l'autre travaille une moyenne de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine et huit heures par jour (article 21). À nulle part est-ce indiqué que le taux de rémunération des deux catégories d'employés est différent.

À mon avis, en ce qui concerne l'établissement de l'horaire de travail, c'est précisément parce qu'il existe deux catégories d'employés (article 21) que les parties n'ont pas lié les taux de rémunération à la manière dont on a établi l'horaire des deux catégories d'employés (soit ceux affectés à l'exploitation et ceux qui ne le sont pas). Au contraire, les parties ont lié les taux de rémunération à l'Appendice A et à une formule mathématique qui est indiquée dans les définitions du taux de rémunération « horaire, hebdomadaire et journalier ».

Par conséquent, je suis obligée d'appliquer tels quels l'appendice A et la formule indiquée dans les définitions. Je conclus ainsi que le salaire normal auquel les employés ont droit pour un jour férié désigné payé est le « taux de rémunération journalier » calculé à l'aide de la formule indiquée à la clause 2.01 e) : « «taux de rémunération journalier» désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à temps plein divisé par cinq (5); » par ailleurs, le « taux de rémunération hebdomadaire » est le taux de rémunération annuel divisé par 52,176 (clause 2.01 a)).

Qu'un employé soit affecté à l'exploitation ou non, il a donc droit au « taux de rémunération journalier » lorsqu'il profite d'un « jour férié désigné payé » défini à la clause 2.01 g).

J'estime que c'est là un raisonnement logique étant donné qu'il ne lie pas les taux de rémunération à la manière dont on a établi les horaires de travail des deux catégories d'employés et qu'il traduit l'intention des parties voulant qu'en bout de ligne les deux catégories reçoivent le même taux de rémunération journalier, hebdomadaire et annuel. Par conséquent, la rémunération à laquelle les fonctionnaires s'estimant lésés avaient droit durant les jours fériés désignés payés dont ils ont profité est le taux de rémunération journalier calculé selon la formule indiquée à la clause 2.01 e) de la convention collective.

En effet, si je décidais de ne pas tenir compte de la définition du « taux de rémunération journalier » et que je calculais le taux auquel les fonctionnaires s'estimant lésés ont droit selon qu'ils travaillent des quart de huit heures, j'augmenterais leur taux de rémunération hebdomadaire et annuel. Cela, à mon avis, serait contraire à l'intention voulue par les parties puisqu'elles ont négocié le même taux de rémunération pour les deux catégories d'employés.

Aux motifs que je viens d'exposer, j'ajoute que la preuve ne m'a pas convaincue que les fonctionnaires s'estimant lésés avaient reçu moins que ce à quoi ils ont droit. Même si M. Murray a exprimé l'opinion que l'interprétation de l'employeur l'empêchait de toucher son salaire annuel, je ne suis pas convaincue qu'il en soit ainsi. La preuve documentaire qu'on a déposée devant moi ne me permet pas de conclure qu'en bout de ligne les fonctionnaires s'estimant lésés ont reçu rien de moins, pour les années en question, que le salaire annuel, journalier, hebdomadaire ou horaire indiqué dans la convention collective (Appendice A et article 2). Il se pourrait que M. Murray et les autres fonctionnaires s'estimant lésés aient reçu une demi-heure (0,5) de salaire de moins lors d'un jour férié désigné payé qu'à d'autres occasions, mais cela signifie sans doute seulement que lors de ces autres occasions ils ont touché une demi-heure (0,5) de salaire de trop. Cela ne signifie pas nécessairement que M. Murray n'a pas reçu exactement ce à quoi il avait droit. Selon la prépondérance des probabilités, je conclus que la preuve est insuffisante pour conclure que les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont pas touché le salaire auquel ils avaient droit aux termes de la convention collective relativement aux jours fériés désignés payés dont ils ont profité.

2. La preuve extrinsèque

Comme on peut le voir à la lecture du résumé des faits, j'ai autorisé l'agent négociateur à produire une preuve extrinsèque au sujet des négociations antérieures et au sujet de la présumée « pratique » de l'employeur concernant les jours fériés désignés payés. Je l'ai autorisé sous réserve de me prononcer sur son admissibilité. J'ai conclu qu'elle est admissible du moins pour ce qui est de sa pertinence et pour que je puisse me prononcer sur la crédibilité de l'affirmation de l'employeur (au troisième palier de la procédure de règlement des griefs) selon laquelle les parties avaient conclu une entente à l'issue des négociations concernant la valeur à attribuer à un jour férié

désigné payé. Cette preuve était également pertinente pour déterminer s'il y avait préclusion suite à certaines représentations de l'employeur selon lesquelles il n'appliquerait pas rigoureusement les conditions de la convention collective.

J'ai conclu que les dispositions applicables de la convention collective ne sont pas ambiguës au fins de trancher la question dont je suis saisie. D'où l'inutilité de la preuve extrinsèque pour régler les griefs.

Cela étant dit, j'aimerais faire les commentaires suivants au sujet de cette preuve extrinsèque.

J'ai conclu, sur la foi du témoignage de M. Wilson, que l'agent négociateur, comme concession, a convenu que le taux d'accumulation des heures en prévision d'un jour férié désigné payé serait de sept heures et demie (7,5) par jour férié désigné payé (clause 20.06 b) (i)). J'ai aussi pris note du fait que cette concession de la part de l'agent négociateur est reflétée à la clause 15.07 de la convention collective (pièce A-2) où il est question de conversion, une disposition qui n'existait pas dans l'ancienne convention collective.

Au mieux, il semble y avoir eu un malentendu quant à la raison pour laquelle le taux d'accumulation allait être réduit de huit (8) heures à sept heures et demie (7,5). En bout de ligne, j'ai conclu que cette preuve n'est d'aucune utilité pour étayer la position de l'une ou l'autre des parties et, comme je l'ai déjà dit, je ne m'en suis pas inspirée pour interpréter la convention collective.

Pour ce qui est de la preuve concernant la présumée pratique antérieure, je trouve qu'elle n'est pas concluante et, partant, qu'elle ne peut être utilisée pour étayer un argument de préclusion. Dans certaines stations et à certains moments, semble-t-il, au lieu d'appliquer la formule indiquée à l'article 2 de la convention collective, l'employeur versait aux employés affectés à l'exploitation qui profitaient d'un jour férié désigné payé un taux de rémunération lié à huit (8) heures de travail par jour. Il semble également d'après le témoignage de M. Wilson que, jusqu'en 1992, l'employeur versait aux employés qui travaillaient un jour férié désigné payé l'équivalent de vingt (20) heures de salaire dont huit (8) étaient rémunérées aux taux normal. Il est également clair que l'employeur a mis fin à cette pratique en 1992. La convention collective

n'aurait pas été appliquée uniformément. Toutefois, l'étendue de cette absence d'uniformité n'est pas claire et ne constitue pas une pratique évidente et non équivoque. Je conclus que la preuve ne permet pas de tirer la conclusion que malgré les dispositions pertinentes de la convention collective, la pratique adoptée par l'employeur voulait que la rémunération à laquelle aurait droit un employé affecté à l'exploitation pendant un jour férié désigné payé serait supérieure à la rémunération auquel un employé non affecté à l'exploitation aurait eu droit pour le même jour férié désigné payé.

C'est plutôt le contraire. En vertu de l'ancienne convention collective, même si l'employeur avait convenu d'attribuer la valeur de huit (8) heures à tous les congés, il avait limité cette entente à la durée de l'ancienne convention collective et avait clairement indiqué sa position selon laquelle les congés des employés affectés à l'exploitation devaient être calculés sur la base « d'une journée équivalant à sept heures et demie (7,5) » (pièce B-9, quatrième page de la fin du document, soit la note de service datée du 6 avril 1988).

De plus, durant les négociations de la présente convention collective, l'employeur a obtenu une concession de la part de l'agent négociateur selon laquelle le taux d'accumulation des heures d'un jour férié désigné payé serait de sept heures et demie (7,5) (clause JFDP 20.06 b) (i)) (au lieu d'un « jour » comme c'était le cas dans l'ancienne convention collective (pièce A-1)) et que les crédits de congé accumulés seraient « convertis d'heures en jours sur la base que sept virgule cinq (7,5) heures correspondraient à un jour » (clause 15.07).

Il me semble que ces critères indiquent une volonté d'harmoniser les droits des employés affectés à l'exploitation et ceux des autres employés et de les traiter sur un pied d'égalité plutôt qu'une volonté de calculer les droits à la rémunération un jour férié désigné payé sur la base qu'un employé affecté à l'exploitation travaille huit (8) heures par jour.

Je ne doute pas que les parties aient pu à certains moments se sentir empêtrées dans une grande confusion. Le témoignage d'un analyste de la paye ou d'un spécialiste du régime de rémunération aurait pu lever cette confusion. À mon avis, cette confusion est issue de la conception erronée voulant que parce que les employés affectés à

l'exploitation ont travaillé des quarts de huit (8) heures, le calcul de leur rémunération journalière ait nécessairement été lié à huit heures de travail par quart. Comme je l'ai mentionné plus haut, si l'on acceptait cette interprétation, les employés affectés à l'exploitation et les autres auraient des taux de rémunération différents, ce qui, comme je l'ai déjà dit, n'était pas l'intention des parties.

À l'avenir, l'employeur serait bien avisé d'éviter de verser un excédent de salaire et d'apporter les corrections nécessaires à son système de paye. Du point de vue d'un employé, les recouvrements de salaire, même s'ils sont légitimes, sont frustrants et peuvent contribuer à créer chez eux une mauvaise perception des systèmes mis en place par l'employeur.

3. La Loi sur la rémunération du secteur public

Le fait que la *Loi sur la rémunération du secteur public* a prolongé l'ensemble de la convention collective jusqu'en 1988, comme l'a signalé le président suppléant, Yvon Tarte, dans l'affaire Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio et le Conseil du Trésor, dossiers de la Commission : 148-2-227 et 169-2-581, n'a rien changé à l'obligation de la soussignée d'exercer sa compétence et d'interpréter la convention collective après avoir été saisie des griefs.

J'ai interprété la convention collective et j'ai conclu que les actions de l'employeur sont étayées par la convention collective et qu'elles ne constituent pas une modification du régime de rémunération.

4. Conclusion

Pour conclure, je suis d'avis que les parties ont voulu que le taux de rémunération journalier auquel ont droit tant les employés affectés à l'exploitation que les employés autres que ceux affectés à l'exploitation à l'égard des jours fériés désignés payés est le même pour les deux catégories d'employés. Par conséquent, je conclus qu'en ce qui concerne les jours fériés désignés payés dont il est question ici, les fonctionnaires affectés à l'exploitation avaient droit au même taux de rémunération

que les autres non affectés à l'exploitation et que ce taux de rémunération est le taux indiqué à la clause 2.01 e) de la convention collective. Enfin, je conclus que le fardeau de la preuve incombait aux fonctionnaires s'estimant lésés et que ni la preuve ni les arguments étayaient la conclusion qu'ils n'ont pas reçu exactement ce à quoi ils avaient droit. Par conséquent, les griefs sont rejetés.

**Marguerite-Marie Galipeau,
commissaire**

OTTAWA, le 1^{er} mars 1996.
Traduction certifiée conforme

Serge Lareau