

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

**MICHEL R. DARGIS ET
PAUL A. LEBLANC**

fonctionnaires s'estimant lésés

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Ministère des affaires étrangères et du commerce international)**

employeur

Devant : Joseph W. Potter, commissaire

***Pour les fonctionnaires
s'estimant lésés :*** Edith Bramwell, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Jock Climie, stagiaire en droit

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
le 6 février et le 2 juin 1998.

DÉCISION

Les deux fonctionnaires s'estimant lésés sont des courriers diplomatiques (GS-MES-10) au Ministère des affaires étrangères et du commerce international. Ils contestent l'interprétation et l'application à leur endroit par l'employeur de la clause 19.20 de la convention particulière du groupe conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour le groupe Services divers, codes 604/89 et 654/89. La clause en question est ainsi libellée :

19.20 Les courriers, les gardes-feu et les directeurs de port ont le droit à une indemnité,

- a) au taux des heures normales, pour toutes les heures faisant partie d'un cycle et ce, jusqu'au maximum qui s'obtient selon la formule suivante:*

$$\frac{\text{nombre de jours civils dans le cycle} \times 40}{7}$$

- b) à taux et demi (1 1/2) pour toutes les autres heures travaillées.*

Les autres clauses pertinentes de la convention particulière du groupe et de la convention cadre conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sont les suivantes :

(Convention particulière du groupe)

19.22 Les courriers sont assujettis à quatre (4) cycles de trois (3) mois équivalant à cinq cent vingt-deux (522) heures par cycle à compter du 1er avril de chaque année.

(Convention cadre)

M-GS20.11 - Courriers (diplomatiques)

- a) [...]*

- b) Conformément à la clause 19.20, les courriers (diplomatiques) reçoivent une rémunération de dix (10) heures pour tout jour férié désigné indiqué à la clause M-20.01, que ledit jour férié coïncide ou non avec un jour de travail.*

- c) *Le travail accompli par les courriers (diplomatiques) un jour férié désigné est rémunéré conformément à la clause 19.20 de la convention particulière du groupe.*

ARTICLE M-40

HORAIRE VARIABLE DE TRAVAIL

L'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada conviennent que les conditions suivantes s'appliquent aux employé-e-s à l'intention desquels des horaires de travail variables sont approuvés conformément aux dispositions pertinentes de la convention particulière du groupe concerné. La convention cadre et les conventions particulières des groupes sont modifiées par les présentes dispositions dans la mesure indiquée.

Il est convenu que la mise en œuvre de cet assouplissement des horaires ne doit pas entraîner de dépenses ou de coûts supplémentaires du seul fait d'un tel assouplissement.

[...]

5. *Champ d'application particulier*

[...]

Jours fériés désignés payés

- a) *Un jour férié désigné payé correspond au nombre d'heures journalières normales prévues dans la convention particulière du groupe concerné.*
- b) *Lorsque l'employé-e travaille un jour férié désigné payé, il est rémunéré, en plus de sa rémunération horaire journalière normale prévue dans la convention particulière du groupe concerné, à tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales prévues à son horaire effectuées et à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en sus des heures normales prévues à son horaire.*

Plus particulièrement et simplement, les fonctionnaires s'estimant lésés demandent le redressement suivant :

1. Lorsqu'un jour férié désigné payé coïncide avec une journée de repos prévue à l'horaire où ils ne travaillent pas, ils désirent que huit heures de « travail » leur soient créditées.
2. Lorsqu'un jour férié désigné payé coïncide avec un jour de travail prévu à l'horaire et qu'ils travaillent ce jour-là, ils désirent que huit heures de « travail » additionnelles leur soient créditées. Ces heures s'ajoutent aux heures réellement travaillées le même jour qui leur sont créditées.

Ils prétendent que l'interprétation fautive des dispositions par l'employeur les pénalise financièrement sur le plan de la rémunération des heures supplémentaires en plus d'entraîner l'exclusion des jours fériés du calcul du revenu ouvrant droit à pension. La représentante des fonctionnaires s'estimant lésés admet que je n'ai pas compétence pour ce qui est des répercussions sur la pension des courriers; par conséquent, la présente décision portera uniquement sur l'interprétation de la convention collective.

Les deux fonctionnaires s'estimant lésés demandent d'être rémunérés pour les heures supplémentaires avec intérêt. En outre, ils demandent que l'interprétation s'applique de façon rétroactive et que des heures soit déduites de leur cycle de travail requis au titre de tous les jours fériés.

Au début de l'audience, le représentant de l'employeur a soulevé la question du respect des délais. La représentante des fonctionnaires s'estimant lésés a déclaré qu'il s'agissait d'un grief continu et a demandé que la date d'effet soit fixée au mois de décembre 1995. M. Climie n'était pas d'accord, et il a déclaré que les griefs ne pouvaient prendre effet au plus tôt que 25 jours avant le dépôt de ceux-ci, s'ils sont accueillis.

Les parties ont convenu d'aller de l'avant avec la présentation de la preuve, et j'ai indiqué qu'au besoin je trancherais la question du respect des délais dans la décision même.

La preuve

J'ai entendu deux témoins, soit M. Paul Leblanc, l'un des fonctionnaires s'estimant lésés, et M. Michael McGrath, le chef intérimaire des Services de courrier diplomatique.

M. Leblanc a déclaré que les courriers ont un cycle de travail de trois mois totalisant 522 heures. Chaque semaine, le nombre d'heures travaillées est ajouté au total cumulatif des heures travaillées la semaine précédente. Une fois que le nombre maximal d'heures calculé selon la formule précisée à la clause 19.20 est atteint, toute heure additionnelle travaillée dans le cycle est rémunérée à taux et demi. Par conséquent, comme M. Leblanc l'a affirmé en contre-interrogatoire, plus vite il atteint le nombre maximal, plus vite il est rémunéré au tarif des heures supplémentaires. Les courriers sont rémunérés toutes les deux semaines sur la base d'une semaine de travail de 40 heures. Pour chacun des 11 jours fériés, ils reçoivent une rémunération de 10 heures conformément à la clause M-GS20.11b) au moyen d'un chèque distinct.

On crédite 40 heures de travail au courrier qui est malade ou est en congé annuel pendant une semaine. Plus précisément, 40 heures sont ajoutées à son total cumulatif des heures travaillées. Toutefois, ce sont les jours fériés désignés payés qui posent un problème. Selon M. Leblanc, aucune heure n'est ajoutée au total cumulatif des heures travaillées des courriers dont le jour férié n'est pas un jour de travail prévu à l'horaire. Les courriers dont c'est un jour de travail prévu à l'horaire ne se voient créditer que les heures réellement travaillées ce jour-là (autrement dit, seules les heures réellement travaillées sont ajoutées à leur total cumulatif des heures travaillées).

M. Leblanc a déclaré qu'à une certaine époque les courriers obtenaient des crédits pour les jours fériés, mais cela a pris fin en 1982. Il a aussi précisé qu'un courrier qui veut prendre une semaine de congé annuel comprenant un jour férié doit demander que 40 heures soient retranchées de sa banque de congés (en fonction d'une journée de travail de huit (8) heures).

Le fonctionnaire s'estimant lésé a affirmé avoir adressé une demande de renseignements à ce sujet en janvier 1996 et avoir obtenu une réponse le 23 janvier 1996 (pièce G-3). Comme cette réponse n'atténuait pas ses craintes au sujet

du service ouvrant droit à pension, il a écrit à la Direction des pensions de retraite le 27 juillet 1996 (pièce G-4). On l'a enjoint de s'adresser à son employeur le 19 août 1996 (pièce G-5), et il a reçu une autre réponse de celui-ci le 18 octobre 1996 (pièce G-6). Les griefs ont été déposés le 21 octobre 1996.

Au cours du contre-interrogatoire, on a montré à M. Leblanc un cycle de travail par poste de trois mois (pièce E-1) commençant le 1^{er} octobre 1997. Il y était indiqué que M. Leblanc devait travailler les 10 premiers jours du cycle (sauf les 4 et 5 octobre, qui étaient des jours de repos). Il ne devait pas travailler du 11 au 19 octobre inclusivement, période au cours de laquelle tombait un jour férié désigné payé (13 octobre). M. Leblanc a convenu que, dans ce cas, il a reçu une rémunération de 10 heures pour le jour férié désigné payé du 13 octobre, mais aucune heure n'a été ajoutée à son total cumulatif. Sur la même pièce, M. Leblanc a indiqué que le jour férié désigné payé du 11 novembre était un jour de travail pour lui. Il a reconnu que s'il avait travaillé 12 heures le 11 novembre, 12 heures auraient alors été ajoutées à son total cumulatif.

M. Leblanc a reconnu la pièce E-2, qui est son relevé d'heures supplémentaires autorisées. Le document montre qu'il a demandé une rémunération de 10 heures pour chacun des jours fériés désignés payés compris dans le cycle de trois mois.

M. McGrath a affirmé que les employés pouvaient demander d'échanger la rémunération des dix heures contre des congés, et que leur demande serait étudiée.

Argumentation des fonctionnaires s'estimant lésés

M^{me} Bramwell a soutenu que l'employeur n'a pas appliqué la clause M-GS20.11c), de même que la partie portant sur les « jours fériés désignés payés » de l'article M-40, intitulé « Horaire de travail variable », de la convention cadre. Elle a fait valoir que la clause M-GS20.11c) indique qu'il faut faire une distinction entre un jour férié désigné payé où un employé travaille et un autre où il ne travaille pas. Puisque les employés reçoivent une rémunération de dix (10) heures pour chaque jour férié désigné payé, qu'ils travaillent ou non le jour en question, l'employeur n'a pas fait la distinction précisée dans la convention collective.

Selon M^{me} Bramwell, étant donné que la clause M-GS20.11c) utilise le terme « rémunéré », c'est la notion de temps plutôt que celle d'argent qui est visée en

l'occurrence parce que les employés reçoivent une rémunération de dix (10) heures aux termes de la clause M-GS20.11b).

Puis, M^{me} Bramwell m'a renvoyé à la clause 19.20 de la convention particulière du groupe GS qui, selon elle, précise la formule de calcul de la rémunération.

Cette clause, compte tenu de la clause portant sur les « jours fériés désignés payés » de la convention cadre, permet d'ajouter huit heures au total cumulatif des heures travaillées pour chaque jour férié désigné payé.

M^{me} Bramwell a ajouté que les dispositions sont difficiles à comprendre d'autant plus que nous devons appliquer deux conventions, soit la convention cadre et la convention particulière du groupe. Malheureusement, celui qui a conçu le libellé est décédé de telle sorte qu'il est impossible de produire de preuve pour clarifier l'intention des dispositions.

Elle a affirmé, cependant, qu'il faut attribuer une signification à chaque disposition de la convention collective et elle m'a renvoyé à l'ouvrage de Earl Edward Palmer, c.r., intitulé « Collective Agreement Arbitration in Canada », troisième édition, où, à la page 123, le professeur Palmer écrit ce qui suit :

[Traduction]

Il est élémentaire que toutes les clauses de la convention collective soient interprétées ensemble et qu'une commission d'arbitrage accueille avec le plus grand scepticisme une interprétation d'un article qui aurait pour effet de rendre nul ou absurde un autre article.

Ce principe étant accepté, M^{me} Bramwell a fait valoir que l'article M-40 de la convention cadre stipule que : « Un jour férié désigné payé correspond au nombre d'heures journalières normales [...] ». Selon l'interprétation retenue par l'employeur, cela n'est pas le cas. Aux termes de la clause M-GS20.11c) de la convention cadre, les courriers ont le droit de se voir créditer les heures en question; donc, qu'ils travaillent ou non un jour férié désigné payé, huit heures additionnelles devraient être ajoutées à leur total cumulatif.

Argumentation de l'employeur

M. Climie a déclaré qu'en l'espèce la charge de la preuve incombait à l'agent négociateur et qu'il ne s'en était pas acquitté. Un examen de la convention collective révèle que les dispositions sont claires lorsqu'elles sont considérées dans le contexte général de l'ensemble de la convention collective.

Deux conventions collectives s'appliquent aux courriers, soit la convention cadre et la convention particulière du groupe. À la clause 19.22 de la convention particulière du groupe, les heures de travail des courriers sont précisées, à savoir 522 heures par cycle de trois mois. La clause 19.20a) de la même convention collective décrit la formule utilisée pour déterminer le nombre d'heures au taux des heures normales au cours d'un cycle de trois mois. Elle est basée sur une semaine de travail de 40 heures. La formule montre que certains cycles de trois mois ne nécessitent que 514 heures de travail au taux des heures normales avant que le tarif des heures supplémentaires commence à s'appliquer. D'autres cycles nécessitent davantage d'heures, 525 par exemple, avant que ce même tarif s'applique.

Le différend porte sur le fait que les courriers veulent que leur soient créditées huit heures additionnelles pour chaque jour férié désigné payé, qu'ils travaillent ou non le jour en question. Cela leur permet d'atteindre plus rapidement le « seuil pour avoir droit au tarif des heures supplémentaires ».

Dans la convention cadre, l'article M-20 sur les « jours fériés désignés payés » ne s'applique pas aux courriers, sauf la clause M-GS20.11 qui, au paragraphe b), permet aux courriers de recevoir une rémunération additionnelle de 10 heures pour tout jour férié désigné payé. Comme c'est la seule clause dans cet article qui s'applique aux courriers, un jour férié désigné payé qui coïncide avec un jour de travail prévu à l'horaire n'est pas traité différemment de tout autre jour de travail. Autrement dit, les heures travaillées sont additionnées et ajoutées au total cumulatif des heures travaillées et elles sont rémunérées au taux des heures normales jusqu'à ce que soit atteint le seuil ouvrant droit au tarif des heures supplémentaires.

Donner raison aux fonctionnaires s'estimant lésés signifie que, chaque fois qu'il y a un congé férié désigné payé, huit heures additionnelles leur sont créditées

suivant la formule décrite à la clause 19.20a), ce qui n'est clairement pas l'intention des dispositions de la convention collective, a soutenu M. Climie.

Il a aussi fait valoir que les employés essaient de faire un cumul pyramidal d'avantages. À son tour, il m'a renvoyé à l'ouvrage du professeur Palmer (supra), à la page 124, où il est écrit ce qui suit :

[Traduction]

Si une convention donne lieu à deux interprétations et que l'une d'entre elles suppose un cumul pyramidal d'heures supplémentaires et l'autre non, la commission d'arbitrage, en l'absence d'indications précises dans la convention collective, doit retenir l'interprétation qui ne prévoit pas le paiement d'heures supplémentaires additionnelles du fait du cumul pyramidal des heures supplémentaires.

En l'espèce, les courriers reçoivent une rémunération de dix heures pour chaque jour férié désigné payé. S'ils travaillent un jour férié, les heures travaillées leur sont créditées en vue de leur permettre d'atteindre le seuil ouvrant droit aux heures supplémentaires. On ne devrait pas leur créditer huit heures additionnelles. Les clauses M-29.03 et M-30.06 empêchent le cumul pyramidal des avantages et mentionnent toutes deux les jours fériés désignés payés et les heures supplémentaires.

En ce qui concerne les dispositions de l'article M-40 de la convention cadre à la rubrique « Jours fériés désignés payés », M. Climie a précisé que la convention particulière du groupe l'emporte sur la disposition générale, et que celle-ci ne s'applique donc pas.

À ce moment, j'ai ajourné l'audience à la demande des deux parties.

L'audience a finalement repris le 2 juin 1998 après de nombreuses communications entre les parties et la Commission indiquant que M. Climie voulait présenter d'autres éléments de preuve pour montrer que l'article M-40 ne s'appliquait pas aux courriers. M^{me} Bramwell s'y est opposée, et, en bout de ligne, j'ai envoyé une lettre, datée du 28 mai 1998, aux deux parties leur précisant que l'audience reprendrait là où nous nous étions arrêtés, autrement dit à l'argumentation de l'employeur, pour ensuite passer à la réfutation de l'agent négociateur. Cette décision

a été prise compte tenu du fait que la partie de l'audience relative à la production de la preuve était, en réalité, terminée et que la présentation d'éléments de preuve supplémentaires pourrait causer un manque d'impartialité de la procédure et de longs délais.

À la reprise de l'audience, M. Climie a examiné ce que l'agent négociateur cherchait à obtenir dans les cas où les courriers travaillaient un jour férié. Il a pris comme exemple un courrier travaillant 12 heures un jour férié. À l'heure actuelle, 12 heures sont ajoutées au total cumulatif des heures travaillées de cet employé (conformément à la clause 19.20 de la convention particulière du groupe). L'employé reçoit son chèque de paye régulier pour une semaine de 40 heures, et il reçoit un autre chèque pour dix heures au titre du jour férié. Si l'on conserve cet exemple, les fonctionnaires veulent, en plus, que huit heures additionnelles soient ajoutées à leur total cumulatif d'heures travaillées parce qu'ils ont travaillé un jour férié. M. Climie a déclaré que cette demande est fondée sur l'interprétation que l'agent négociateur fait de l'article M-40 de la convention cadre. Par conséquent, si l'article M-40 ne s'applique pas aux fonctionnaires s'estimant lésés, les griefs doivent être rejetés. M. Climie a ajouté que, même si l'article M-40 s'appliquait en l'occurrence, ce ne serait pas suffisant pour étayer la thèse de l'agent négociateur.

Quoi qu'il en soit, de dire M. Climie, l'article M-40, intitulé « Horaire de travail variable », ne s'applique qu'aux employés travaillant selon un horaire variable (voir le préambule), et les courriers ne font pas partie de cette catégorie. Pour savoir qui entre dans cette catégorie, il faut se reporter à la clause 19.35 de la convention particulière du groupe, car c'est la seule disposition où il est question d'horaire variable. Cette clause permet aux employés qui font une semaine de travail de cinq jours de modifier leurs heures et, par conséquent, de raccourcir leur semaine de travail, une situation qui ne s'applique pas aux courriers. M. Climie a également donné d'autres indications que l'article M-40 ne s'appliquait pas aux courriers, mais je ne juge pas nécessaire de m'y attarder pour l'instant. En outre, M. Climie a fait remarquer que l'article M-40 n'était pas mentionné dans les griefs.

En terminant, M. Climie a affirmé que toute décision autre que le rejet des griefs donnerait lieu à une modification de la convention collective.

Réfutation des fonctionnaires s'estimant lésés

Les courriers sont rémunérés comme s'ils avaient effectué une journée de huit heures et cela témoigne simplement de la façon dont l'employeur établit leur horaire de travail. Les congés annuels et de maladie correspondent à huit heures par jour et les jours fériés désignés payés devraient donc correspondre au même nombre d'heures.

La clause M-GS20.11b) stipule que : « [...] les courriers (diplomatiques) reçoivent une rémunération de dix (10) heures [...] ». M^{me} Bramwell a soutenu que le terme rémunération désigne aussi bien le temps que l'argent. Les employés reçoivent actuellement une rémunération de dix (10) heures, mais aucune heure ne leur est créditée pour le jour férié.

En plus, de dire M^{me} Bramwell, ces employés travaillent suivant un horaire flexible et l'article M-40 s'applique. Ce n'est pas parce qu'un certain nombre de clauses de l'article M-40 ne sont pas actuellement appliquées aux courriers que l'article lui-même ne s'applique pas. M^{me} Bramwell a affirmé que l'employeur n'appliquait pas correctement aux courriers nombre des dispositions de l'article M-40.

Pour ce qui est du fait que les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont pas expressément mentionné les autres dispositions, M^{me} Bramwell m'a renvoyé à l'arrêt *Blais* (A-846-85) de la Cour d'appel fédérale où il est dit, à la page 4 :

L'arbitre ne pouvait écarter l'application de la clause 29.03 de la convention au seul motif que le requérant, en présentant son grief aux divers paliers de la procédure, aurait omis d'invoquer cette clause. Il était clair que le requérant prétendait avoir droit à la rémunération attachée au poste reclassifié pour le travail qu'il avait accompli depuis le 1^{er} janvier 1984. L'arbitre devait donc se demander si cette réclamation était fondée et, cela, en ayant égard à toutes les dispositions applicables de l'article 29.

Par conséquent, a soutenu M^{me} Bramwell, je dois examiner la convention collective dans son ensemble, et, en l'occurrence, l'article M-40 s'applique. En outre, vu que la question a été clarifiée dans la lettre datée du 27 juillet 1996 que M. Leblanc a envoyée à la Direction des pensions de retraite (pièce G-4), l'employeur était au courant du véritable problème.

Enfin, M^{me} Bramwell a déclaré que la véritable question en litige se rapporte aux huit heures qui n'ont pas été créditées pour les jours fériés désignés payés. Ces heures doivent être créditées aux courriers, qu'ils travaillent ou non.

Décision

Pour ramener les choses à leur plus simple expression, on me demande d'interpréter la convention collective qui s'applique aux courriers diplomatiques relativement à deux questions.

Premièrement, lorsqu'un jour férié désigné payé coïncide avec un jour de repos prévu à l'horaire, le courrier devrait-il se voir créditer huit heures de « travail »?

Deuxièmement, lorsqu'un jour férié désigné payé coïncide avec un jour de travail prévu à l'horaire, le courrier devrait-il se voir créditer huit heures de « travail » en sus de celles qu'il a réellement travaillées?

Dans chaque cas, l'employeur a déclaré que l'employé n'avait pas droit à ces heures aux termes de la convention collective. Les fonctionnaires s'estimant lésés prétendent qu'ils y ont droit et que leur refus équivaut à enfreindre la clause 19.20 de la convention particulière du groupe.

Une fois de plus, si on ramène les choses à leur plus simple expression, la pratique a consisté à additionner toutes les heures réellement travaillées au cours d'un cycle de trois mois et à rémunérer ces heures au taux des heures normales jusqu'à concurrence du seuil établi selon la formule décrite à la clause 19.20a). La seule exception consiste à créditer huit heures de « travail » au courrier qui est en congé annuel rémunéré ou en congé de maladie rémunéré.

Je ne trouve aucune disposition dans la convention collective qui permettrait de créditer huit heures pour un jour férié désigné payé qui coïncide avec un jour de repos. De même, je ne trouve aucune disposition qui permettrait d'ajouter huit heures de travail additionnelles au total cumulatif des heures travaillées lorsqu'un jour férié désigné payé coïncide avec un jour de travail prévu à l'horaire.

L'agent négociateur s'est appuyé sur les dispositions de la convention cadre à l'article M-40 pour étayer sa thèse selon laquelle il faudrait ajouter huit heures

additionnelles au total cumulatif des courriers pour chaque jour férié désigné payé. Plus particulièrement, l'agent négociateur s'est appuyé sur le libellé de la disposition portant sur les « jours fériés désignés payés ». L'employeur a répondu que l'article M-40, « Horaire de travail flexible », ne s'appliquait pas aux courriers, qu'il visait uniquement les employés dont la semaine normale de travail de cinq jours était modifiée, par consentement mutuel, pour leur permettre de faire de plus longues journées en échange de temps de repos supplémentaire.

Je conclus que l'interprétation que fait l'employeur de l'article M-40 est celle qui est la plus compatible avec la preuve et le libellé de la convention collective. Le préambule précise que l'article s'applique aux employés « [...] à l'intention desquels des horaires de travail variables sont approuvés conformément aux dispositions pertinentes de la convention particulière du groupe concerné [...] ». Je conclus que le libellé utilisé en l'espèce ne présente aucune ambiguïté et qu'il veut dire que l'article M-40 s'applique à un employé qui a reçu l'autorisation, en vertu de la convention collective particulière de son groupe, de travailler selon un horaire variable. Dans le cas des courriers, l'employeur a précisé que le point de référence dans la convention particulière du groupe est la clause 19.35a). Je lui donne raison. Cette clause stipule notamment que « [...] les employé-e-s, avec l'approbation de leur employeur, peuvent effectuer leur durée de travail hebdomadaire au cours d'une période différente de cinq (5) jours entiers [...]. Cette disposition présuppose qu'un employé travaille à l'origine cinq jours entiers au cours d'une semaine et qu'il modifie ensuite cet horaire, avec l'approbation de l'employeur. Aucune preuve ne m'a été présentée selon laquelle les courriers avaient à l'origine une semaine de travail de cinq jours et qu'ils ont ensuite demandé l'approbation de la modifier. En fait, il est manifeste, d'après la preuve, que les courriers ont de longues périodes de travail suivies de longues périodes de repos (pièce E-1).

Par conséquent, quoique M^{me} Bramwell ait raison de dire qu'il faut interpréter comme il se doit toutes les dispositions de la convention collective, je conclus, en l'espèce, que l'article M-40 ne permet pas de conclure que les courriers ont le droit de se voir créditer huit heures de travail additionnelles pour chaque jour férié désigné payé.

L'agent négociateur affirme que le terme « rémunéré » dans la clause M-GS20.11b) veut dire que le courrier reçoit un salaire et qu'on lui crédite des heures. On a fait un rapprochement avec le fait qu'un courrier qui prend un congé annuel reçoit un salaire et se voit créditer huit heures de « travail ». La même chose se produit lorsqu'il prend un congé de maladie. L'agent négociateur affirme que cela devrait aussi valoir pour les jours fériés désignés payés.

Je donne raison à M^{me} Bramwell lorsque le jour férié désigné payé coïncide avec un jour de travail prévu à l'horaire et que le courrier obtient une journée de congé pour souligner le jour férié. On devrait alors créditer huit heures de « travail » au courrier. Cela correspond en tous points à la situation où un employé prend un congé annuel ou de maladie un jour de travail prévu à l'horaire et se voit créditer huit heures de « travail » pour ce jour-là.

Cependant, je ne trouve rien dans la convention collective qui étaye la prétention de l'agent négociateur selon laquelle huit heures de travail additionnelles doivent être créditées aux employés pour chaque jour férié désigné payé qui coïncide avec un jour de travail prévu à l'horaire. Je ne trouve rien non plus qui étaye la prétention selon laquelle il faut créditer huit heures de travail aux employés lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos et que l'employé ne travaille pas ce jour-là.

Pour toutes ces raisons, les griefs doivent être rejetés.

**Joseph W. Potter,
commissaire**

OTTAWA, le 25 juin 1998.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau