

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

JOHN KING

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Revenu Canada - Douanes et Accise)**

employeur

Devant : [Rosemary Vondette Simpson, commissaire](#)

**Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé :**

[Barry Done, Alliance de la Fonction publique du Canada](#)

Pour l'employeur :

[Vickie Lou McCaffrey et Debra Prupas, avocates](#)

DÉCISION

La présente décision a trait à deux griefs déposés par M. John King, inspecteur des douanes (PM-2) à l'Aéroport international Pearson. Son premier grief (dossier de la Commission 166-2-28332) est formulé comme suit :

[Traduction]

Je conteste le fait que la direction a violé les droits que m'accorde la clause 18.19 de la Convention particulière du groupe PM et/ou tout autre article concernant la rémunération du travail accompli.

1

Comme redressement, il demande :

[Traduction]

Que le ministère me rembourse immédiatement tout l'argent qui m'est dû.

Le second grief (dossier de la Commission 166-2-28333) est ainsi formulé :

[Traduction]

Je conteste le fait que la direction a violé les droits que m'accorde l'article M-20 de la convention cadre de l'AFPC. On ne m'a pas rémunéré au taux applicable.

(Jour férié de juillet)

Comme redressement, il demande :

[Traduction]

Que le ministère me rembourse immédiatement tout l'argent qui m'est dû.

Les articles pertinents des conventions collectives sont les suivants.

Les clauses M-20.05a) et b) de la convention cadre conclue entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor sont ainsi libellées :

ARTICLE M-20JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

[...]

M-20.05 *Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié, il est rémunéré :*

a) *à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire qu'indique la convention particulière du groupe concerné, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là,*

ou

b) *sur demande, et avec l'approbation de l'employeur, il peut bénéficier:*

(i) *d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), 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) le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il effectue jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire qu'indique la convention particulière du groupe concerné,*

et

(iii) *d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures qu'il effectue le jour férié en sus de ses heures journalières normales prévues à son horaire qu'indique la convention particulière du groupe concerné.*

L'article M.40 de la convention cadre dit ce qui suit :

ARTICLE M-40HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE

[...]

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 oeuvre de cet assouplissement des horaires ne doit pas entraîner de dépenses ou de coûts supplémentaires du seul fait d'un tel assouplissement.

Conditions générales

Les heures de travail figurant à l'horaire d'une journée quelconque peuvent être supérieures ou inférieures à l'horaire de travail de la journée normale de travail qu'indique la convention particulière du groupe concerné; les heures du début et de la fin du travail, des pauses repas et des périodes de repos seront fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'employeur et les heures journalières de travail seront consécutives.

Dans le cas des employé-e-s travaillant par postes, ces horaires doivent prévoir que leur semaine normale de travail correspondra, en moyenne, au nombre d'heures hebdomadaires de travail prévues dans la convention particulière du groupe concerné pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire sera de six (6) mois.

Dans le cas des employé-e-s travaillant le jour, ces horaires doivent prévoir que leur semaine de travail normale correspondra, en moyenne, au nombre d'heures hebdomadaires de travail prévues dans la convention particulière du groupe concerné pendant toute la durée de l'horaire. La durée maximale d'un horaire sera de vingt-huit (28) jours.

Lorsqu'un employé-e modifie son horaire variable ou qu'il ne travaille plus selon un tel horaire, tous les rajustements voulus seront faits.

[...]

5. *[...]*

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.*

[...]

Les clauses 18.08b) et 18.19 de la convention collective particulière du groupe Administration des programmes (PM) (code : 308/89) sont formulées comme suit :

18.08 Travail par poste

Lorsque, en raison des nécessités du service, la durée du travail des employé-e-s est répartie par roulement ou de façon irrégulière, elle doit être fixée de manière à ce que les employé-e-s, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils:

- a) [...]
- b) *travaillent sept heures et demie (7 1/2) par jour à l'exclusion d'une pause-repas d'une demi-heure (1/2);*

[...]

18.19 Nonobstant les dispositions des clauses 18.08 à 18.18 et 18.22, des consultations peuvent être tenues au niveau local en vue d'établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par les clauses 18.08 et 18.09. De telles consultations incluront tous les aspects de la disposition des horaires de travail par poste.

*** Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail proposé sera soumis aux niveaux compétents de l'Alliance et de l'employeur pour approbation avant la mise en vigueur.*

Les deux partis essaieront de satisfaire les préférences des employé-e-s quant à de tels arrangements.

Il est entendu que l'application flexible de tels arrangements ne doit pas être incompatible avec l'intention et l'esprit des dispositions régissant autrement de tels arrangements. Cette même application flexible de la présente clause doit respecter la moyenne des heures de travail pour la durée de l'horaire général et doit être conforme aux

exigences opérationnelles telles que déterminées par l'employeur.

L'employeur et l'agent négociateur ont conclu une entente sur l'horaire variable de travail par poste (ci-après appelée l'Entente sur le travail par poste ou l'Entente tout court) (pièce-1) conformément à la clause 18.19 de la convention particulière du groupe PM. En voici le texte intégral :

[Traduction]

*HORAIRE VARIABLE DE TRAVAIL PAR POSTE
INSPECTEURS DES DOUANES (PM-1)
À
L'AÉROPORT INTERNATIONAL LESTER B. PEARSON
OPÉRATIONS PASSAGERS*

Article 101 APPLICATION

La présente entente sur l'horaire variable de travail par poste s'applique à tous les employés classifiés comme inspecteurs des douanes, PM-1, travaillant par poste et assujettis à la convention cadre et à la convention particulière du groupe PM, employés à l'Aéroport international Lester B. Pearson, Opérations passagers.

La convention cadre et la convention particulière du groupe PM sont modifiées par la présente entente locale uniquement dans la mesure précisée dans celle-ci.

Il incombera à la direction de veiller à ce que tous les employés actuels et futurs assujettis à l'Entente en reçoivent des copies.

Article 102 Définitions

- a) TRAVAIL PAR POSTE : Heures de travail réparties par roulement ou de façon irrégulière.*
- b) SOLDE D'HEURES NUL : Signifie que l'employé a travaillé le nombre d'heures requis pour une période déterminée, c.-à-d. 300 heures sur une période de 56 jours.*
- a) SOLDE D'HEURES DÉFICITAIRE : Signifie que l'employé n'a pas travaillé le nombre requis d'heures sur une période déterminée, c.-à-d. qu'il a accompli*

moins de 300 heures sur une période de 56 jours.

- b) *SOLDE D'HEURES EXCÉDENTAIRE* : Signifie que l'employé a travaillé plus d'heures que le nombre requis sur une période déterminée, c.-à-d. plus de 300 heures sur une période de 56 jours.
- c) *JOUR DE TRAVAIL* : Signifie une période de 8 heures et 34 minutes travaillées de façon consécutive, à l'exclusion de la pause-repas.
- d) *SEMAINE* : Signifie sept (7) jours consécutifs commençant le lundi matin à 0 h 1 et prenant fin à 23 h 59 le dimanche.
- e) *ÉTÉ* : Signifie cette partie de l'année durant laquelle l'heure avancée s'applique.
- f) *HIVER* : Signifie cette partie de l'année durant laquelle l'heure normale s'applique

Article 103 Durée du travail

103.01 L'horaire des employés travaillant dans la zone visée par la présente entente locale est établi de façon à ce que, sur une période de 56 jours, les employés :

- a) *travaillent 300 heures;*
- b) *travaillent huit heures et trente-quatre minutes par jour, à l'exclusion d'une pause-repas d'une demi-heure;*
- c) *travaillent cinq (5) jours consécutifs et reçoivent trois (3) jours de repos consécutifs sur une période de huit (8) jours, sauf s'il doit y avoir des changements afin d'obtenir un solde d'heures nul.*
- d) *Les heures restantes :*

- i) seront établies au moment où l'horaire de travail est affiché,
- ii) et seront normalement travaillées le dernier jour de travail de l'employé inscrit à l'horaire général.

103.02 *Lorsqu'un employé quitte de façon permanente la zone de travail visée par la présente entente, son solde d'heures doit être nul. L'employé conviendra avec la direction d'un plan mutuellement acceptable en vue d'éliminer tout solde d'heures déficitaire. L'employé pourra, à son choix, utiliser ses congés annuels, ses congés compensatoires ou ses jours de remplacement, ou demander une retenue sur son salaire. De plus, l'employé peut choisir d'effectuer les heures correspondant au solde déficitaire au taux de rémunération normal.*

À défaut d'une entente, la direction, par un avis écrit signifié dans les sept (7) jours, désignera la manière dont l'employé devra en arriver à un solde d'heures nul.

Tout solde d'heures excédentaire sera rémunéré conformément à la clause 19.03 de la convention particulière du groupe PM.

103.03 *Lorsque l'employé quitte la zone de travail visée par la présente entente parce qu'il est affecté à titre temporaire à un autre lieu ayant un horaire de travail différent, on lui créditera les jours et heures de travail en vigueur au lieu où il est affecté.*

103.04 *La direction établira un horaire de postes pour une période d'au moins cinquante-six (56) jours et l'affichera au moins quinze (15) jours à l'avance afin de répondre aux exigences normales de la zone de travail visée par la présente entente locale.*

103.05 *L'horaire de postes sera le suivant*

<i>Été (H.A.)</i>	<i>23:00 - 08:04</i>
	<i>06:00 - 15:04</i>
	<i>08:00 - 17:04</i>
	<i>12:00 - 21:04</i>
	<i>15:00 - 00:04</i>

	17:00 - 02:04
Hiver (H.N.)	23:00 - 08:04
	06:00 - 15:04
	07:00 - 16:04
	12:00 - 21:04
	15:00 - 00:04
	17:00 - 02:04
Ram/Skyport	07:00 - 16:04
	16:00 - 01:04

103.06 *Les employés assujettis à la présente entente ont droit à une pause-repas de 30 minutes.*

Lorsque, à cause des nécessités du service, un employé doit être de service pendant tout son poste, y compris sa pause-repas (un total de 9 heures et 4 minutes), il est rémunéré pour la demi-heure de la pause-repas au taux applicable des heures supplémentaires.

103.07 *Conformément à l'article M-40 de la convention cadre, la disposition figurant dans la convention particulière du groupe concernant la période minimum qui doit s'écouler entre la fin et le début du poste suivant de l'employé ne s'applique pas à l'employé dont l'horaire de travail est variable.*

Article 104 *Avantages sociaux*

Pour les besoins de la détermination des avantages sociaux, on se reportera à la convention cadre et à la convention particulière du groupe PM.

Article 105 *Durée*

L'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente entente sur l'horaire variable de travail par poste en donnant un avis de trente (30) jours après avoir tenu des consultations sur la raison de la résiliation. Une fois l'Entente résiliée, la disposition pertinente de la convention cadre et de la convention particulière du groupe s'appliquera.

**ENTENTE LOCALE DU COMITÉ D'APPLICATION DE LA
CONVENTION COLLECTIVE CONCERNANT L'HORAIRE DE
TRAVAIL VARIABLE À L'AÉROPORT INTERNATIONAL**

*LESTER B. PERSON
OPÉRATIONS PASSAGERS*

Les faits sous-jacents au grief sont les suivants. Le fonctionnaire s'estimant lésé a travaillé 8,57 heures un jour férié désigné payé, soit le jour de la Fête du Canada, le 1^{er} juillet 1997. Il a été rémunéré suivant la formule de l'employeur, qui est décrite dans la pièce E-3.

Cette formule est fondée sur l'interprétation qu'a faite l'employeur de la décision rendue par l'arbitre dans *Endall et autres* (dossiers de la Commission 166-2-15656 à 15679) un certain nombre d'années après la publication de cette décision le 4 mars 1987. Cette situation est exposée comme suit à la page 10 de l'argumentation écrite de l'employeur :

[Traduction]

	<i>Méthode antérieure incorrecte</i>	<i>Méthode Endall</i>
<i>Rémunération des heures normales</i>	<i>8,57</i>	<i>7,5</i>
<i>Rémunération des heures suppl. (8,57 x 1,5)</i>	<i>12,855</i>	<i>12,855</i>
<i>Total</i>	<u><i>21,425</i></u>	<u><i>20,355</i></u>
<i>Moins rémun. incluse</i>	<u><i>8,57</i></u>	<u><i>8,57</i></u>
<i>Paiement des heures suppl. (chèque distinct)</i>	<i>12,855</i>	<i>11,785</i>
<i>Écart</i>		<i>12,855 - <u>11,785</u> 1,07</i>

Depuis 1989, une Entente sur l'horaire variable de travail par poste (l'Entente sur le travail par poste) était en vigueur pour les inspecteurs des douanes (PM-1) travaillant par poste à l'Aéroport international Lester B. Pearson, Opérations Passagers (pièce E-1). Cette entente locale d'un comité mixte syndical-patronal a été signée le 8 août 1989 par l'employeur et le 18 septembre 1989 par l'agent négociateur. L'Entente prévoit que la convention cadre et la convention particulière du groupe PM régissant les inspecteurs des douanes PM-1 à cet endroit sont modifiées pour ces derniers uniquement dans la mesure indiquée dans l'Entente.

Aux termes de l'article 105 de l'Entente, celle-ci peut être résiliée par l'une ou l'autre partie si elle donne un avis de 30 jours après avoir effectué des consultations sur les raisons de la résiliation. Comme aucun avis n'a été donné par ni l'une ni l'autre des parties, l'Entente était en vigueur lorsque M. King a travaillé le jour férié désigné payé, et elle l'était toujours à la date de l'audience.

Par la preuve présentée à l'audience, il a été établi que l'entente bénéficiait tant à l'employeur qu'aux employés. En travaillant une journée un peu plus longue, soit 8,57 heures, les employés bénéficiaient du fait qu'ils pouvaient prendre plus de jours de repos consécutifs. L'employeur y trouvait son compte et économisait de l'argent en faisant faire plus d'heures continues aux travailleurs de poste sans faire appel à d'autres travailleurs en temps supplémentaire qu'il aurait eu à rémunérer au taux majoré prévu.

Pendant les six années qui ont suivi l'adoption de l'Entente sur le travail par poste, les employés ont continué d'être rémunérés conformément à la méthode antérieure utilisée par l'employeur dans son exemple. L'adoption de l'Entente n'a pas changé cela. Le Ministère a modifié unilatéralement la politique relative au paiement des heures effectuées un jour férié désigné payé en s'appuyant sur son interprétation de l'affaire *Endall et autres* (supra).

Arguments

Les parties ont présenté des arguments écrits que nous reproduisons ci-dessous.

Argumentation du fonctionnaire s'estimant lésé

[Traduction]

OBJET : ***KING, John** - n° 28332/33*
Rémunération d'un travail effectué un jour férié désigné payé (JFDP)

À la suite de l'audience qui a eu lieu à Toronto dans cette affaire du 26 au 28 octobre 1998 et de votre directive de présenter une argumentation écrite, l'Alliance fait valoir les arguments suivants :

1. *Article M-20, p. 24 de la convention cadre :*
 - *s'applique*

- porte particulièrement sur les JFDP
- est le seul article de la convention qui traite exclusivement des JFDP
- parle d'« employés » (voir la définition à la clause M-2.01f), à la p. 4)
- Note : la clause M-20.05, à la p. 27, utilise également le terme « employé ».
- Les parties n'ont pas nuancé ce libellé d'aucune façon.
- L'employeur, je le pense, vous demandera de restreindre le terme « employé » (qui, à notre avis, est clair et sans aucune ambiguïté) en l'interprétant comme voulant dire un « employé travaillant de jour ou effectuant des heures régulières par opposition à travailler par roulement ou par poste ». Or, le libellé ne peut être interprété de la sorte et, respectueusement, nous estimons que la Commission non plus n'a pas le pouvoir de restreindre ainsi les termes de la convention.
- Plus particulièrement, les parties n'ont pas exclu les travailleurs par poste de l'application de l'article M-20. Il aurait fallu qu'elles le fassent d'une façon très claire pour que l'employeur puisse maintenant soutenir que les dispositions prévues à la rubrique « Jours fériés désignés payés » (voir l'article M-20 et la Table des matières) ne s'appliquent pas aux travailleurs de poste ou assujettis à un horaire variable.
- La question en litige, qui est la rémunération à laquelle a droit un travailleur de poste qui travaille un jour férié désigné payé, est visée par la clause M-20.05, p. 27, qui dit que « lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié, il est rémunéré [...] ».
- Le terme « est » traduit une obligation étant donné qu'il ne fait aucun doute que John est un employé, et qu'il a travaillé un jour férié (Fête du Canada 1997, M-20.01e), p. 25); il doit donc, pour les 8,57 heures qu'il a travaillées, être rémunéré :

$$1,5 \times 7,5 \text{ (tel qu'il est prévu par la convention particulière pertinente du groupe PM)}$$

$$= 11,25$$

$$2,0 \times 1,07 = \underline{2,14}$$

$$13,39 \text{ heures de rémunération}$$
en plus de la rémunération qu'il aurait touchée pour son congé s'il n'avait pas travaillé.

2. Article M-27

- Cet article, qui porte sur l'administration de la paye, ne dit rien de la rémunération pour le travail accompli un jour férié. Ici encore, les parties n'ont d'aucune façon modifié dans l'article sur la rémunération le traitement auquel un employé a droit pour avoir travaillé un jour férié du fait qu'il travaille par poste.

3. Article M-39 Employés à temps partiel

- Bien que cet article n'ait aucune influence directe sur la question en litige (puisque John n'est pas un travailleur à temps partiel), néanmoins la clause M-39.07 prévoit la même formule que la clause M-20.05 (taux ma joré de moitié pour les 7,5 premières heures et taux double par la suite). Cet article ne tente pas non plus d'établir des distinctions entre les genres d'employés selon qu'ils travaillent pas poste ou non.

4. **Article M-40 « Horaire de travail variable »**

- B-35 À noter la référence à l'article 20.

À noter que les clauses sur la protection des droits acquis s'appliquent aux employés dont l'horaire est variable faisant partie de l'unité de négociation de John (PM).

- On remarquera qu'ici également il n'est fait aucune distinction entre les employés selon qu'ils travaillent par roulement ou qu'ils aient un horaire régulier.

- M-40(5)b) JFDP p. 102 - On ne peut que se demander :

- John était-il un « employé »?

- a-t-il travaillé un jour férié?

- si la réponse à ces deux questions est Oui, alors il est rémunéré selon la formule convenue.

- Pour utiliser la formule, nous devons connaître les « heures normales prévues à son horaire [...] ».

- À noter la distinction entre a) « le nombre d'heures journalières normales prévu dans la convention particulière du groupe concerné » pour lesquelles l'employé touche une rémunération même s'il ne travaille pas, et b) « les heures normales prévues à son horaire effectuées ».

- À notre avis, dans le premier cas, si l'on se reporte à la clause 18.08b) de la convention particulière du groupe PM, ce nombre d'heures est de 7,5, tandis que dans le second cas il est manifestement de 8,57, soit les heures qui sont prévues à l'horaire et qui sont en fait effectuées (Entente sur le travail par poste, clause 102e)).

- Le présent grief porte sur la rémunération à laquelle John a droit pour les heures qu'il a effectivement travaillées un jour férié, c'est-à-dire 8,57.

- Le montant auquel il a droit en vertu de a) n'est pas contesté, autrement dit, nous acceptons que John soit rémunéré pour 7,5 heures au taux ordinaire pour le jour férié, qu'il travaille ou non.

- Non seulement la formule de l'employeur est inutilement complexe, elle est inexacte. Si l'on applique la clause M-40 (5)a), p. 102, la formule est $8,57$ (clause 102e) de l'Entente $\times 1,5 = 12,855$, ou 12,85, comme les employés ont été rémunérés pendant des années avant le changement.

- Maintenant, en appliquant l'article M-20, nous arrivons à 13,39 heures de rémunération pour avoir travaillé 8,57 heures le jour férié désigné payé. En appliquant M-40, nous arrivons à 12,85. Ni l'une ni l'autre des clauses ne donnent les 11,78 heures en utilisant la formule de l'employeur. Ici encore, si l'on applique les termes « est rémunéré », il est évident que, si l'on applique la formule de l'employeur, ce n'est pas le cas! Il se voit plutôt rémunéré pour 11,78 heures (voir E-3), soit 1,075 heure de moins que ce à quoi lui donne droit l'article. Une violation manifeste!

- Les employés, si l'on ignore la clause M-20.05 au profit de l'article M-40, perdent leur tarif double pour les heures effectuées en sus de 7,5, et l'employeur cherche maintenant à réduire davantage le montant qu'il doit payer en créant une formule qui oblige pratiquement l'employé à travailler sans être rémunéré pendant plus d'une heure à chacun des 11 JFDP ou de donner son temps gratuitement. Il est impossible que les parties aient voulu cela en négociant cette entente! Autrement, pourquoi auraient-elles, comme elles l'ont fait à la clause M-27.02, reconnu qu'un employé a le droit d'être rémunéré pour les services qu'il rend, pour ensuite soustraire une heure de rémunération à chaque jour férié pour des services qu'il a rendus?

5. **Préclusion :** *Tel qu'il est prévu tant dans la convention cadre que dans la convention particulière du groupe, la direction à l'Aéroport et la section locale ont négocié leurs propres règles régissant les heures de travail. Manifestement, ces nouvelles règles (Entente sur le travail par poste) présentaient des avantages pour les deux parties et vous vous souviendrez de la preuve concernant ce que chaque partie gagnait en concluant une entente locale.*

Le fait de toucher la rémunération au taux des heures supplémentaires pour chacune des 8,57 heures (ou 8 heures et 34 minutes) constituait une considération majeure pour le fonctionnaire s'estimant lésé. Que cette formule de rémunération ait été clairement comprise et convenue par les parties est très clair d'après les six années pendant lesquelles le ministère a rémunéré les employés suivant cette formule sans que la section locale ne s'y oppose.

La pratique passée a clairement été établie.

Il en va de même de l'acceptation par chaque partie de ce qui était vraiment recherché par l'Entente.

Mutuellement - *L'employeur a continué d'agir en fonction de cette entente claire jusqu'à ce qu'il lise la décision Endall n° 15656/79. L'affaire Endall change-t-elle l'application de l'Entente sur le travail par poste dont le sens a été compris par les deux parties?*

NON !!!

Ce que le ministère doit faire, s'il veut changer les règles, c'est de consulter, tel qu'il est prévu à la clause 18.19 de la convention du groupe PM, p. 10, et, à défaut d'une entente, de donner un avis (30 jours) de son intention de résilier l'Entente et de revenir aux clauses pertinentes des conventions.

Or il n'y a eu aucune consultation. Pas plus qu'il n'y a eu d'avis de résiliation. De bonne foi, la section locale s'est fiée, à son détriment, à une promesse qui lui avait été faite concernant la rémunération et elle a respecté (et continue de le faire) l'engagement qu'elle avait pris en signant l'Entente sur le travail par poste. En dépit de cela, l'employeur prétend qu'il n'y a pas eu de préjudice. Même avec la perte de rémunération!

6. Formule :

Personne ne semble contester le fait que M. King a le droit d'être rémunéré au taux majoré de moitié pour toutes les heures effectuées un jour férié désigné payé. Cela est clair d'après les observations des avocates et les pièces qu'elles ont produites. Le problème réside dans la formule. L'employeur n'a pas à additionner puis à soustraire des heures comme il l'a fait dans la formule. Toutefois, s'il choisit de le faire, il doit alors soustraire le même nombre d'heures qu'il a additionné. Autrement dit, s'il ajoute 7,5 heures de rémunération pour le jour férié, il ne doit soustraire que le même nombre d'heures automatiquement inclus, qui est aussi 7,5 et non 8,57.

Selon la preuve, toutes les deux semaines, M. King est rémunéré pour 75 heures, ou le double de 37,5. Ainsi, il n'est rémunéré que pour 7,5 heures par jour, et non les 8,57 heures effectuées. Les 8,57 heures sont créditées pour arriver à la bonne

moyenne, mais elles ne sont pas rémunérées. C'est ce vice qui est l'objet du présent litige.

Ce que nous soutenons est très simple. John a droit à 7,5 heures de rémunération pour un jour férié désigné payé s'il ne travaille pas.

Payez-lui cette somme.

Maintenant, si l'employeur le fait travailler un JFDP (comme il l'a fait le jour de la Fête du Canada 1997), payez-le au taux majoré de moitié pour toutes les heures travaillées jusqu'à concurrence des heures prévues à son horaire. John a travaillé 8,57 heures. Pour cela, il a droit à la rémunération de 12,855 heures.

Ce n'est pas difficile.

De plus, lorsqu'on voit l'erreur manifeste qui est commise en appliquant la formule que l'employeur veut utiliser, le résultat est si illogique qu'il va à l'encontre de son application (voir l'annexe A ci-jointe).

8. **Jurisprudence :**

A. **Hiltz n° 17398/403**

Cette affaire ne s'applique pas puisque nous ne contestons pas la partie de la rémunération à laquelle a droit le fonctionnaire pour le jour férié. Autrement dit, le seul point qui est en litige c'est la rémunération, au taux majoré, des heures effectuées par M. King. À la page 9, au paragraphe 2 commençant par « en d'autres termes [...] la décision étaye la proposition. Dans l'affaire Hiltz, l'employeur payait trop pour la rémunération du jour férié (12 heures versus 8), ce qui n'est pas le cas ici. Tout ce que John touche en rémunération toutes les deux semaines, c'est 75 heures, ou 7,5 heures par jour, et non 8,57.

B. **Endall n° 15656/679**

À la page 11 on peut lire en conclusion qu'il « n'y a aucune raison de faire droit à un grief si les employés [...] ». Comme nous l'avons signalé plus haut, ce n'est pas le cas ici. Ni l'article M-20 ni l'article M-40 ne permettent d'arriver à 11,78 heures.

A

Le gros problème qui surgit lorsqu'on applique la formule du gouvernement, c'est que lorsqu'un employé ne travaille que pendant une brève période un jour donné, non seulement le ministère le sous-payé, mais il ne reconnaît pas que, pour un certain nombre d'heures, l'employé se trouve en fait à se voir imposer des frais pour travailler pour le ministère. Si l'on applique la formule du gouvernement, voici comment se présenterait le cas hypothétique n° 2 :

Dans le cas précis des inspecteurs des douanes à l'Aéroport international Pearson, qui doivent travailler 8,57 heures (8 heures et 34 minutes) à Noël, si l'employé a besoin de prendre congé pour être à la maison avec sa famille, nous substituerons ce qui suit dans la formule des Relations de travail :

L'employé doit effectuer 8,57 heures un jour férié. Il travaille 0,5 heure et utilise 7,57 heures de congé annuel payé.

Rém. du travail supplémentaire	0,5 x 1,5 =	0,75
Ajouter le jour férié		<u>7,50</u>
Total		8,25
Moins les heures de travail prévues à son horaire	-	<u>8,57</u>
Heures supplémentaires à rémunérer	-	0,32 *

- Dans ce cas précis, l'employé aurait à payer au gouvernement un tiers d'heure pour être rentré au travail.

Formulaire de RC à remplir

Sous les activités régulières on inscrirait 0,5 heure. Les congés annuels avec [sic]

Il est évident que le ministère qui s'occupe de tout le revenu du Canada n'est pas capable de gérer les fonds convenablement - Peut-on s'étonner que le Canada ait tant de problèmes financiers?

Argumentation de l'employeur

1. RÉPLIQUE AUX ARGUMENTS ÉCRITS DU SYNDICAT

A. Réplique aux paragraphes 1 à 3, p. 1-2 des arguments du syndicat

1. L'employeur conteste l'argument du syndicat selon lequel l'article M-20 de la convention cadre de l'AFPC s'applique. L'employeur soutient plutôt que le fonctionnaire s'estimant lésé, ainsi que les autres inspecteurs des douanes visés par cette affaire type, sont assujettis à l'article M-40 de la convention cadre de l'AFPC étant donné l'application d'une entente locale concernant l'horaire variable de travail approuvé en vertu de la clause 18.19 de la convention particulière du groupe PM.

Entente sur le travail par poste

2. Il existe à l'Aéroport international Pearson (ci-après appelé l'« AIP ») une entente locale régissant l'horaire variable de travail approuvé en vertu de la clause 18,19 de la convention particulière du groupe PM. Celle-ci a été signée le 18 septembre 1989 et est intitulée : « A Variable Shift Scheduling Arrangement Agreement for Customs Inspectors (PM1) at Lester B. Person International Airport » (ci-après appelé l'« Entente sur le travail par poste » ou, tout simplement, l'« Entente »).

Pièce E-1 Entente sur le travail par poste

3. Le fonctionnaire s'estimant lésé a témoigné que, depuis qu'il a commencé à travailler à l'AIP en 1990, la direction n'a jamais à sa connaissance donné d'avis en vertu de l'article 105 de l'Entente sur le travail par poste en vue de résilier l'Entente.

Témoignage de J. King

4. À la lumière de ce qui précède, l'employeur soutient que la preuve montre que l'Entente sur le travail par poste n'a pas été résiliée et demeure en vigueur.

5. De plus, l'article 101 de l'Entente affirme sans équivoque que celle-ci s'applique aux inspecteurs des douanes de l'Aéroport Pearson. Voici ce que dit l'Entente :

« La présente entente sur l'horaire variable de travail par poste s'applique à tous les employés classifiés comme inspecteurs des douanes, PM-1*, travaillant par poste et assujettis à la convention cadre et à la convention particulière du groupe PM, employés à l'Aéroport international Lester B. Pearson, Opérations passagers. »

Pièce E-1, Entente sur le travail par poste

* Nota : Rédigée avant la reclassification massive de tous les inspecteurs des douanes du niveau PM-1 au niveau PM-2.

6. L'employeur maintient que l'article 101 de l'Entente sur le travail par poste est clair et non ambigu et qu'il ne peut être interprété de façon à exclure tous les fonctionnaires s'estimant lésés en l'espèce.

7. L'Entente sur le travail par poste à l'AIP a été approuvée conformément à la clause 18.19 de la convention particulière du groupe PM.

Clause 18.19 de la convention particulière du groupe PM - Une disposition habilitante

8. La clause 18.19 de la convention particulière du groupe PM est une clause habilitante. Elle permet à l'employeur et au syndicat au niveau local d'établir un horaire de travail par poste différent des « heures de travail journalières normales » prévues aux clauses 18.08 à 18.18 et à la clause 18.22. Essentiellement, elle permet aux deux parties de modifier, en totalité ou en partie, les horaires de travail par poste prévus aux clauses 18.08 et 18.09 de la convention particulière du groupe PM. La clause 18.19 dit ce qui suit :

« Nonobstant les dispositions des clauses 18.08 à 18.18 et 18.22, **des consultations peuvent être tenues au niveau local en vue d'établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différentes de ceux établis par les clauses 18.08 et 18.09.** »

(c'est nous qui soulignons)

Article M-40 de la convention cadre de l'Alliance enclenché par l'Entente sur le travail par poste.

9. Une fois que des consultations ont eu lieu au niveau local en application de la clause 18.18 de la convention particulière du groupe PM, et après qu'une entente a été conclue sur l'horaire de travail par poste, l'employeur soutient que l'article M-40 de la convention cadre de l'Alliance entre en vigueur et régit la méthode de rémunération pour les employés assujettis à un horaire de travail variable pour ce qui est du travail accompli les jours fériés désignés payés.

10. Pour être plus précis, l'intention voulant que la clause M-40.05b) de la convention cadre de l'Alliance soit enclenchée par l'existence d'une entente sur l'horaire variable de travail par poste est reflétée dans l'article M-40 lui-même, à la page 98 de la convention cadre de l'Alliance

« 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. »

(c'est nous qui soulignons)

11. Étant donné ce qui précède, l'employeur soutient qu'une interprétation simple de ce texte confirme le fait que l'article M-40 de la convention cadre de l'Alliance modifie l'article M-20 dans la mesure où l'article M-40 a trait au taux de rémunération des employés assujettis à des horaires variables en ce qui concerne le travail exécuté un jour férié désigné payé, lorsqu'une entente sur le travail par poste est en vigueur.

12. À la lumière de cette interprétation de l'article M-40 de la convention cadre de l'Alliance, l'employeur maintient par ailleurs que les articles M-27 et M-39 de la convention cadre de l'Alliance n'ont aucun rapport avec les questions touchant la rémunération du travail accompli un jour férié.

B. Réplique au paragraphe 4 des pages 2 et 3 et au paragraphe 6 de la page 4

13. En ce qui concerne le paragraphe 4 des arguments du syndicat, l'employeur n'accepte pas la position du syndicat sur la façon de déterminer la rémunération en vertu de l'article M-40 de la convention cadre de l'Alliance. L'employeur conteste l'analyse du syndicat et soutient que ce dernier ne fait que réaffirmer sa position selon laquelle l'article M-20 s'applique.

14. Pour ce qui est des paragraphes 4 et 6 des arguments du syndicat, l'employeur maintient que l'interprétation suivante de l'article M-40 de la convention cadre de l'Alliance est la façon dont la rémunération est calculée pour les employés assujettis à des horaires variables lorsqu'ils travaillent un jour férié désigné payé.

« Taux de rémunération pour les jours fériés désignés payés » - Clause M-40.05a) de la convention cadre de l'Alliance

15. Les employés assujettis à des horaires de travail variables sont rémunérés un montant fixe pour les jours fériés désignés payés - qu'ils travaillent le jour en question ou non. Le taux de rémunération pour les « heures journalières normales » un jour férié désigné payé auquel ont droit les employés assujettis à un horaire variable pour le travail exécuté les jours fériés désignés payés, lorsqu'une entente sur le travail par poste est en vigueur, est établi à la clause M-40.05a) de la convention cadre de l'Alliance.

16. Lorsqu'il s'agit de déterminer le montant de la rémunération à verser pour les « heures journalières normales » un jour férié désigné payé, la clause M-40.05a) de la convention cadre de l'Alliance renvoie aux « heures journalières normales » précisées dans la convention particulière du groupe PM. La clause M-40.05a) dit ce qui suit :

« 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. »**

(c'est nous qui soulignons)

« Heures journalières normales » - Clause 18.08b) de la convention particulière du groupe PM

17. Aux termes de la clause 18.08b) de la convention particulière du groupe PM, les « heures journalières normales » de travail sont de 7,5 heures par jour. La clause 18.08b) prévoit ce qui suit :

« 18.08 Travail par poste »

Lorsque, en raison des nécessités du service, la durée du travail des employé-e-s est répartie par roulement ou de façon irrégulière, elle doit être fixée de manière à ce que les employé-e-s, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils : [...]

- b) **travaillent sept heures et demie (7 ½) par jour à l'exclusion d'une pause repas d'une demi-heure (½). »**

(c'est nous qui soulignons)

18. L'employeur estime que, en l'occurrence, tous les employés assujettis à des horaires de travail variables qui travaillent un jour férié désigné payé touchent la rémunération de 7,5 heures au taux normal pour les « heures journalières normales » s'ils n'effectuent pas le poste normal prévu à leur horaire. À cet égard, l'employeur et le fonctionnaire s'estimant lésé s'entendent sur l'interprétation de la clause M-40.05a) de la convention cadre de l'Alliance.

« Rémunération du travail accompli un jour férié par les employés assujettis à des horaires de travail variables » - Clause M-40.05b) de la convention cadre de l'Alliance.

19. Toutefois, l'employeur et le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'entendent pas sur la façon dont la seconde partie de la formule de rémunération est calculée pour les employés assujettis à des horaires variables qui travaillent les jours fériés désignés payés.

20. La clause M-40.05b) de la convention cadre de l'Alliance décrit comment les employés assujettis à des horaires variables qui travaillent un jour férié désigné payé

doivent être rémunérés. Elle oblige l'employeur à rémunérer ces employés de la façon qui suit :

« Jours fériés désignés payés

- b) Lorsque l'employé 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 ½) 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. »

(c'est nous qui soulignons)

21. L'employeur soutient que la formule prévue à la clause M-40.05b) de la convention cadre de l'Alliance distingue de façon très nette entre les « heures journalières normales » rémunérées suivant la clause M-40.05a) de la convention cadre de l'Alliance (qui renvoie à la clause 18.08b) de la convention particulière du groupe PM) et les « heures normales prévues à l'horaire effectuées » qui, en l'occurrence, sont assujetties à la clause 102e) de l'Entente sur le travail par poste.

22. La clause 102e) de l'Entente sur le travail par poste dit que les employés assujettis à des horaires variables à l'AIP ont un horaire normal de 8 heures et 34 minutes par jour. Ils travaillent cinq jours consécutifs et bénéficient de 3 jours de repos consécutifs.

Pièce E-1 - Clause 102e) et clauses 103.01a), b) et c)

23. Ainsi, suivant la formule de rémunération établie par la clause M-40.05b), les employés assujettis à des horaires variables qui travaillent un jour férié désigné payé touchent, en plus de la rémunération des 7,5 heures prévues à la clause M-40.05a) de la convention cadre de l'Alliance (conformément à la clause 18.08b) de la convention particulière du groupe PM), la rémunération au taux majoré de moitié des « heures normales prévues à leur horaire effectuées », en l'occurrence 8,57 heures par jour (tel qu'il est prévu à la clause 102e) de l'Entente sur le travail par poste), et à une rémunération « à tarif double pour toutes les heures effectuées en sus des heures normales prévues à [leur] horaire ».

24. Les employés assujettis à des horaires variables qui travaillent le jour férié désigné payé reçoivent leur rémunération pour le jour en question sous la forme d'un chèque séparé du chèque de paye qu'ils touchent normalement toutes les deux semaines. Par conséquent, la rémunération incluse dans le chèque normal émis toutes les deux semaines doit être soustraite de la rémunération visée par le chèque distinct.

Pièce E-2 - Note de service datée du 12 mai 1996 de B. Herd, Relations de travail adressée au directeur et aux gestionnaires, Services frontaliers des douanes, Région intérieure du sud de l'Ontario (ci-après appelée « la note de service Herd »)

25. La note de service de M. Herd explique que, puisque la rémunération des 8,57 heures est déjà comprise dans le chèque de paye émis à la quinzaine, ce montant doit être déduit de la rémunération totale pour le travail accompli le jour férié désigné payé. Le crédit de 8,57 heures est appliqué afin d'équilibrer les heures que les employés assujettis à des horaires variables doivent effectuer afin d'obtenir une moyenne de 37,5 heures par semaine sur la durée de leur cycle de 300 heures 56 jours.

Pièce E-2 - Note de service Herd

26. La défalcation de la rémunération incluse, qui est mentionnée dans la note de service de M. Herd, est appliquée au montant payable sur le chèque distinct concernant le travail supplémentaire. Ce crédit est un élément critique de l'analyse dont le fonctionnaire s'estimant lésé n'a jamais traité de façon satisfaisante dans ses arguments. Or l'employeur calcule la rémunération des 11,785 heures supplémentaires en tenant compte de ce crédit.

	Méthode antérieure incorrecte	Méthode Endall
Rémunération des heures normales	8,57	7,5
Rémunération des heures suppl. (8,57 x 1,5)	12,855	12,855
Total	<u>21,425</u>	<u>20,355</u>
Rémun. incluse	<u>8,57</u>	<u>8,57</u>
Paiement des heures suppl. (chèque distinct)	12,855	11,785
Écart		12,855 - <u>11,785</u> 1,07

27. Avant de corriger la méthode de rémunération des employés qui sont assujettis à des horaires variables et qui travaillent un jour férié désigné payé, l'employeur tient à préciser qu'il se trouvait, par erreur, à verser à ses employés la rémunération de 1,07 heure en trop pour chaque jour férié travaillé.

L'Entente sur le travail par poste et l'application subséquente de l'article M-40 a un effet analogue à la formule de la semaine de travail comprimée.

28. L'employeur soutient par ailleurs que la façon dont l'Entente sur le travail par poste fonctionne et l'article M-40 est subséquemment appliqué est analogue à la formule de rémunération qu'on applique à un employé qui a négocié une semaine de travail comprimée avec son employeur.

29. La personne qui travaille suivant la formule de la semaine comprimée reçoit, pour le jour férié désigné payé, la rémunération de base que tous les autres membres du groupe reçoivent, qu'ils travaillent ce jour-là ou non (c.-à-d. selon l'horaire « normal », à savoir 7.5 heures par jour en fonction d'une semaine de 37,5 heures, avec rémunération à la quinzaine pour le groupe entier).

30. De plus, lorsque cette personne travaille le jour férié, la formule de rémunération tient compte de ses « heures normales de travail » -- et la rémunère en conséquence -- selon la définition que donne de ces heures la formule particulière de semaine comprimée qui s'applique dans son cas, lesquelles sont plus longues que la journée normale de 7,5 heures, cinq jours par semaine.

31. Ses avantages sociaux, notamment ses crédits de congé annuel et de congé de maladie, sont également établis en fonction de sa semaine de travail comprimée. Ainsi, sa situation est très semblable à celle qui s'applique aux fonctionnaires s'estimant lésés en l'espèce, qui sont assujettis à des horaires de travail variables en vertu de l'Entente sur le travail par poste, qui est essentiellement une formule de travail comprimé.

Pièce 1 -- Entente sur le travail par poste, article 104;

Convention cadre de l'Alliance, clause M-40.05b), disposition traitant des « congés annuels », à la page 102.

32. En réponse à l'argument du syndicat, l'employeur souligne que l'article M-20 établit la rémunération qui s'applique à un jour férié désigné payé pour les employés dont les heures journalières de travail sont énoncées aux articles 18.08 et 18.09 de la convention particulière du groupe PM. L'article M-20 s'applique aux employés qui travaillent par poste conformément aux clauses 18.09 à 18.18 et 18.22 inclusivement, en l'absence d'une Entente sur le travail par poste.

C. Réponse de l'employeur à l'appendice « A »

33. À l'appendice « A », le fonctionnaire s'estimant lésé soutient qu'il est logique que son « taux de rémunération majoré » s'applique aux « heures » effectives qui sont à son horaire normal. L'employeur soutient que ces deux valeurs ne sont pas comparables et qu'elles ne peuvent permettre de soutenir qu'il existe une « compensation » inéquitable en faveur de l'employeur.

34. La réponse générale de l'employeur à ce sujet est la suivante : Si l'employé est censé travailler 8,57 heures le jour férié désigné payé, alors qu'il n'en travaille que 0,5 heure, il doit toujours à l'employeur 8,7 heures normales de travail et il doit s'acquitter de son obligation à cet égard conformément aux termes tant de l'Entente sur le travail par poste que de la convention cadre de l'Alliance.

35. En termes plus précis, l'employeur conteste les prétentions avancées à l'appendice « A » parce que le fonctionnaire donne à croire qu'il est juste d'apparier la « rémunération supplémentaire » à laquelle il a droit pour les jours fériés désignés payés en vertu de la clause M-40.05a) de la convention cadre de l'Alliance aux 8,57 « heures » normales qu'il doit travailler, soutenant qu'il s'agit là d'une compensation équitable. L'employeur conteste cet « appariement » de deux valeurs différentes (c.-à-d. une rémunération et des heures).

36. En bref, l'employeur s'oppose à ce que le syndicat confonde « heures » et « rémunération » dans ses calculs de ce qui est dû. À l'appendice « A », le syndicat confond les unités de valeur (c.-à-d. la « rémunération supplémentaire » et les « heures ») dans la détermination de ce qui est dû. Par comparaison, l'employeur ne tient compte que d'un type de valeur (les « heures ») pour calculer ce qui est dû.

37. L'effet de confondre ces deux « valeurs » différentes est apparent lorsque l'on compare les analyses :

Formule avancée par le syndicat à l'appendice « A »

<u>Rémunération</u> du travail supplémentaire (0,5 x 1,5)	0,75
Additionner les <u>heures</u> du jour férié (M-40.05a))	<u>7,5</u>
<u>Heures</u> totales	8,25
Moins les <u>heures</u> prévues à l'horaire	<u>-8,57</u>
<u>Heures supplémentaires à payer</u>	-0,32

versus

Formule de l'employeur

<u>Heures</u> prévues à l'horaire	8,57
Moins les <u>heures</u> effectivement travaillées	<u>0,50</u>
<u>Heures</u> restantes	8,07
Moins les <u>heures</u> du jour férié (M-40.05a))	<u>7,05</u>
<u>Heures de l'horaire normale qui sont dues</u>	0,57

38. Selon l'employeur, l'employé qui est assujéti à un horaire variable dans l'exemple du syndicat remplit les conditions de son horaire par poste uniquement en prenant 0,57 heure (soit 37 minutes) de congé. L'employeur n'accepte pas l'argument du syndicat selon lequel l'employé peut payer à l'employeur 0,32 heure (soit 20 minutes) et s'estimer quitte.

39. Enfin, le point de vue soutenu par l'employeur à cet égard est entièrement compatible avec les autres aspects de la convention cadre de l'Alliance. Ce point de vue est étayé sur le libellé de la clause M-40.05 de la convention cadre de l'Alliance. À la page 102, on peut lire :

«Congés annuels

*Les employé-e-s acquièrent des crédits de congés annuels au rythme prévu en fonction de leurs années de service, conformément à l'article pertinent de la convention particulière du groupe concerné. **Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.**»*

(c'est nous qui soulignons)

40. À titre d'illustration, supposons le scénario suivant : un employé qui est assujéti à un horaire variable doit, d'après son horaire, travailler un jour férié, mais il décide, après que l'horaire a été établi, de prendre le jour férié comme congé annuel.

41. L'employé reçoit, pour le jour férié désigné payé, un crédit de 7,5 heures au titre de ce qu'il doit à l'employeur en vertu tant de l'Entente sur le travail par poste que de la

convention cadre de l'Alliance. Afin de s'assurer qu'il respecte ses obligations aux termes de l'Entente sur le travail par poste, l'employé présente une demande de congé ou prend les dispositions voulues pour remettre le temps qu'il doit (1,07 heure) en prolongeant une journée de travail.

D. Réponse au paragraphe 5 et à la prétention de préclusion (p. 3 et 4)

42. L'employeur soutient au départ que la prétention de préclusion est sans fondement puisque l'employé n'a subi aucun préjudice.

Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 3^e éd.
(Toronto : Canada Law Book, 1998), à la p. 2-61.

43. Le fonctionnaire s'estimant lésé prétend qu'il a perdu 1,07 heure de rémunération. En réponse, l'employeur maintient qu'il reçoit ce à quoi il a droit; il n'a rien perdu. Par conséquent, il n'y a aucun préjudice et l'un des éléments essentiels pour rétablir la préclusion est absent.

44. Subsidiairement, si l'arbitre conclut que les éléments nécessaires à la préclusion existent, l'employeur soutient que la doctrine en *equity* prend fin lorsque l'employeur donne avis qu'il retourne aux termes corrects du contrat.

Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 3^e éd.
(Toronto : Canada Law Book, 1998), à la p. 2-61.

45. Au printemps de 1996, la direction à l'Aéroport International Pearson (ci-après appelé (l'« AIP ») a déterminé que la façon de calculer la rémunération des jours fériés était incorrecte. À la suite de la décision rendue dans *Ronald E. Endall et autres c. le Conseil du Trésor (Défense nationale)* dossiers 166-2-15656 à 166-2-15679 (ci-après appelée l'affaire « *Endall* »), la direction a conclu que les employés assujettis à des horaires variables qui travaillaient le jour férié désigné payé touchaient comme rémunération pour le jour en question 1,07 heure en trop.

46. Le 13 mai 1996, la direction à l'AIT a modifié le système de rémunération concernant les employés assujettis à des horaires variables qui travaillaient un jour férié désigné payé. Dans le cadre du processus de mise en oeuvre, elle a distribué une note de service informant les employés et les gestionnaires de l'erreur dans la formule de rémunération et indiqué que la rémunération des employés assujettis à des horaires variables qui travaillaient le jour férié désigné payé serait dorénavant calculée conformément à la décision rendue dans *Endall*.

Pièce E-1; note de service Heard

47. De plus, le fonctionnaire s'estimant lésé a produit en preuve une note de service que L. Kobel, une coordonnatrice des opérations, a envoyée à tous les employés le 22 mai 1996. Sa note de service établissait la méthode qui allait être utilisée pour calculer la rémunération des employés assujettis à des horaires variables qui travaillaient le jour férié désigné payé.

Pièce E-3; note de service Kobel

48. L'employeur soutient que toute préclusion qui a pu exister a pris fin lorsqu'il a donné avis aux employés qu'il retournait aux termes stricts de l'Entente sur le travail par poste et de la convention cadre de l'Alliance par sa conduite et par une lettre -- les deux événements survenant le 13 mai 1996. Ce jour-là, la direction à l'AIP a mis en oeuvre le changement dans le système de rémunération concernant les employés assujettis à des horaires variables qui travaillent un jour férié. À cette date, M. Herd a également envoyé une note de service décrivant comment la formule de rémunération fonctionnait.

Pièce E-1; note de service Herd

49. Subsidiairement, dans l'éventualité où l'arbitre n'accepterait pas le 13 mai 1996 comme la date à laquelle l'employeur a donné avis du retour aux conditions strictes des conventions, l'employeur maintient que toute préclusion qui existait a pris fin lorsque les fonctionnaires s'estimant lésés ont reçu la note de service de M^{me} Kopel le 22 mai 1996.

Pièce G-1; note de service Kopel

50. Comme autre argument, si l'arbitre conclut que les éléments nécessaires à la préclusion existent effectivement, l'employeur soutient que la doctrine en equity ne s'applique que rétrospectivement. Autrement dit, il n'est pas permis à un fonctionnaire s'estimant lésé d'y recourir pour l'avenir.

51. L'employeur maintient que le fonctionnaire s'estimant lésé ne peut toujours pas invoquer la doctrine pour protéger des intérêts qu'il prétend avoir acquis après le retour aux termes initiaux du contrat. Cela équivaudrait à invoquer la doctrine de préclusion pour l'avenir, ce qui n'est pas permis.

Brown et Beatty, Canadian Labour Arbitration, 3^e éd.
(Toronto : Canada Law Book, 1998), à la p. 2-61.

52. En l'occurrence, les fonctionnaires s'estimant lésés pourraient invoquer la doctrine si l'employeur affirmait qu'il voulait récupérer tous les paiements incorrectement distribués avant la date du retour aux conditions strictes des conventions. Le fonctionnaire s'estimant lésé pourrait alors invoquer le principe pour se protéger contre l'intention de l'employeur de récupérer ces sommes.

53. Or, dans l'affaire qui nous occupe, tel n'est pas le cas, et l'employeur signale qu'il n'a nullement l'intention de chercher à récupérer des paiements.

54. Comme autre argument, et dans l'éventualité où l'arbitre conclurait que les éléments de préclusion sont présents, l'employeur soutient que le fonctionnaire s'estimant lésé ne peut quand même pas invoquer la doctrine étant donné qu'il compte l'utiliser pour justifier son grief plutôt que pour soutenir une allégation de violation de la convention.

Brown et Beatty, Canadian Labour Arbitration, 3^e éd.
(Toronto : Canada Law Book, 1998), à la p. 2-62.

55. L'employeur soutient que le fonctionnaire s'estimant lésé veut utiliser la doctrine de préclusion en l'occurrence pour faire avancer ou fonder son grief en invoquant la pratique établie, en l'absence de toute allégation concernant une violation contractuelle.

Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 3^e éd. (Toronto : Canada Law Book, 1998), à la p. 2-62.

56. En l'occurrence, il invoque à tort la doctrine pour faire valoir ce qu'il décrit dans ses arguments écrits comme la « pratique passée » où les « six années de rémunération » dans l'éventualité où l'interprétation que ferait l'arbitre de l'Entente sur le travail par poste, de la convention particulière du groupe PM et de la convention cadre de l'Alliance le défavoriserait.

II. QUESTIONS EN LITIGE

57. Quelle est la méthode correcte qu'on doit utiliser pour calculer la rémunération à laquelle ont droit les employés assujettis à des horaires variables qui travaillent un jour férié désigné payé?

III. ARGUMENTATION

58. Nous soutenons que les employés assujettis à des horaires variables à l'AIP qui travaillent les jours fériés sont rémunérés à bon droit conformément à l'article M-40 intitulé « Jours fériés désignés payés », page 102 de la convention cadre de l'Alliance.

Postes variables établis en vertu d'une entente sur le travail par poste

59. En l'occurrence, la direction et le syndicat (CEUDA) à l'AIP ont conclu une entente concernant les horaires variables de travail par poste, conformément à la clause 18.19 de la convention particulière du groupe PM, laquelle entente est en place depuis septembre 1989.

60. L'employeur soutient que, à la suite de l'adoption de l'horaire prévu par l'Entente sur le travail par poste à l'AIP, la clause M-40.05b) de la convention cadre de l'Alliance est entrée en jeu et régit la méthode de rémunération des employés assujettis à des horaires variables qui travaillent les jours fériés désignés payés.

Rémunération prévue par l'article M-40

61. En s'appuyant sur son interprétation de l'affaire *Endall*, des clauses M-40.05a) et b) de la convention cadre de l'Alliance et de la clause 18.08b) de la convention particulière du groupe PM, la direction a corrigé le taux de rémunération pour les employés assujettis à des horaires variables qui travaillent les jours fériés. Dans sa note de service du 13 mai 1996, l'employeur a indiqué que ces employés seraient rémunérés de la façon qui suit :

[Traduction]

«[...] l'employé sera rémunéré pour 11,785 heures (8,57 heures au taux majoré de moitié plus 7,5 heures pour le jour férié au taux normal = 20,335 heures moins les 8,57 heures qui sont automatiquement incluses dans la rémunération régulière à la quinzaine). »
(c'est nous qui soulignons)

Pièce E-2; note de service Herd

62. Selon l'employeur, la méthode de rémunération décrite dans la note de service du 13 mai 1996 est la méthode correcte. L'employé assujetti à un horaire variable qui travaille un jour férié à l'AIP, d'après l'employeur, a droit à ce qui suit : 7,5 heures de rémunération qui, aux termes des clauses M-40.05a) de la convention cadre et de la clause 18.08b) de la convention particulière du groupe PM, constitue la rémunération des heures normales pour le groupe PM plus 8,57 heures au taux majoré de moitié -- soit les heures de travail prévues à l'horaire (12,855 heures converties) -- ce qui donne une rémunération totale fondée sur 20,355 heures.

63. Étant donné que la rémunération de 8,57 heures est déjà comprise dans la rémunération à la quinzaine, ce montant doit être déduit du total de la rémunération qui est dû. Le crédit de 8,57 heures est appliqué afin d'équilibrer les heures qu'un employé assujetti à un horaire variable doit effectuer afin d'obtenir en moyenne 37,5 heures par semaine sur la durée du cycle de 300 heures 56 jours.

64. Selon l'employeur, cette interprétation de la rémunération à laquelle ont droit les employés assujettis à un horaire variable par poste qui travaillent les jours fériés est conforme à la jurisprudence. Plus précisément, elle cadre avec les décisions rendues dans Endall et Hiltz.

Discussion de Endall

65. Le changement que l'employeur a apporté à sa formule de rémunération, tel qu'il est expliqué dans sa note de service du 13 mai 1996, suit la décision rendue par la CRTFP dans Endall.

66. La question en litige dans Endall concernait le nombre d'heures additionnelles de rémunération qui était dû aux fonctionnaires s'estimant lésés pour le travail qu'ils avaient effectué des jours fériés.

67. Dans Endall, les fonctionnaires avaient modifié et allongé leurs heures normales de travail en concluant une entente avec l'employeur. La durée normale du poste de leurs collègues était de huit heures, mais les fonctionnaires s'estimant lésés ont choisi d'effectuer des postes de 12 heures.

68. L'arbitre a conclu que l'employeur rémunérait en trop les employés travaillant par poste (suivant un horaire variable), l'écart étant de quatre heures. L'arbitre Kwavnick dit ceci à la page 10 :

« [...] lorsqu'un employé est affecté à un poste de 12 heures un jour férié, il touche 18 heures de rémunération calculée au taux normal (12 heures au taux majoré de moitié) pour le travail accompli un tel jour, ainsi que huit heures au titre de la rémunération du jour férié, ce qui fait en tout 26 heures au taux normal. Comme il reçoit déjà 12 heures de rémunération au titre du traitement normal, il a droit à 14 heures de rémunération additionnelle au taux normal. »
(c'est nous qui soulignons)

69. La décision rendue dans Endall n'a pas été contestée par une demande de révision judiciaire. De plus, elle a été suivie dans Hiltz et autres c. le Conseil du Trésor (Environnement Canada) (dossiers 166-2-17398 à 17403) (ci-après appelée l'affaire « Hiltz »).

Discussion de l'affaire Hiltz

70. Tel que nous l'avons signalé dans l'argumentation verbale, l'employeur soutient que l'affaire Hiltz est une décision faisant autorité importante puisque ses faits correspondent presque en tous points à ceux de l'affaire qui nous occupe.

71. Le fonctionnaire s'estimant lésé était un employé assujéti à un horaire de travail variable approuvé en vertu des dispositions pertinentes de la convention particulière du groupe. De plus, d'après son horaire il devait effectuer un poste normal de 8,25 heures un jour férié désigné payé.

Voir Hiltz, p. 1-2

72. Les prétentions du fonctionnaire dans Hiltz sont identiques à celles du fonctionnaire s'estimant lésé en l'espèce. Dans Hiltz, l'arbitre a résumé dans les termes suivants la prétention du fonctionnaire s'estimant lésé :

« Selon moi, ce qui est en cause ici, c'est l'interprétation à donner aux dispositions de l'article M-40 de la convention cadre qui portent sur la rémunération des jours fériés désignés payés et qui sont reproduites ci-dessus. L'employé s'estimant lésé a travaillé 8,25 heures un jour férié désigné payé et, pour ce travail, il a reçu 7,5 heures de rémunération au taux normal, plus 8,25 heures au taux majoré de moitié. Il prétend que, parce qu'il a travaillé en sus de sa journée normale de travail, qui compte 7,5 heures, il aurait dû être rémunéré au taux double pour la période excédentaire de 0,75 heure. Il soutient qu'il s'agissait d'une période de travail supplémentaire qui devrait être rémunérée comme telle. »

Hiltz, à la p. 4

73. En déterminant le taux de rémunération applicable en vertu de l'article M-40, l'arbitre a conclu ce qui suit :

« Je ne peux donner raison à l'employé en cause lorsqu'il dit qu'il avait le droit d'être rémunéré au taux double pour une certaine période pendant laquelle il a travaillé un jour férié désigné payé, puisqu'il n'a pas travaillé « ... en sus des heures normales prévues à son horaire », qui étaient de 8,25 selon ce qui a été admis en son nom. Son affirmation est sans fondement et, par conséquent, son grief est rejeté. »

(c'est nous qui soulignons)

Hiltz, p. 4

74. Comme le fonctionnaire dans Hiltz, le fonctionnaire s'estimant lésé était tenu d'effectuer les heures normales prévues à son horaire, soit 8,57 heures le 1^{er} juillet 1997, jour férié désigné payé, suivant les termes de l'Entente sur le travail par poste, heures qu'il a effectivement travaillées. Il soutient qu'il avait le droit d'être rémunéré pour 1,07 heure (8,57 moins 7,5) au taux double conformément à l'article M-20 de la convention cadre de l'Alliance.

75. Tout comme dans Hiltz, l'employeur en l'espèce conteste la prétention du fonctionnaire et maintient que ce dernier devrait être rémunéré selon les termes de l'article M-40 de la convention cadre de l'Alliance. En vertu de cette disposition, en l'occurrence le fonctionnaire n'a droit au taux double un jour férié désigné payé que s'il travaille un nombre d'heures supérieur au nombre d'heures normales prévues à son horaire, soit 8,57 heures, c'est-à-dire le nombre qui a été convenu aux termes de l'Entente sur le travail par poste à l'AIP.

Considérations additionnelles

76. Par ailleurs, nous soutenons que la correction de la méthode de rémunération applicable aux employés assujettis à des heures variables qui travaillent les jours fériés désignés payés concorde avec l'intention des parties formulée à l'article M-40 de la convention cadre. À la page 98, on peut lire ce qui suit :

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

(c'est nous qui soulignons)

77. En conclusion, l'employeur soutient que la méthode de calcul actuellement utilisée à l'AIP, ainsi que partout ailleurs dans la fonction publique et à Revenu Canada, pour rémunérer les employés du groupe PM assujettis à des horaires variables travaillant un jour férié concorde avec les décisions rendues dans Endall et Hiltz ainsi qu'avec les termes de l'article M-40 de la convention cadre de l'Alliance et la convention particulière du groupe Administration des programmes (PM).

Motifs de la décision

Aux termes de la clause M-40.5a), « Jours fériés désignés payés », de la convention cadre de l'Alliance, « [un] jour férié désigné payé correspond au nombre d'heures journalières normales prévues dans la convention particulière du groupe concerné ».

La clause 18.08b) de la convention particulière du groupe PM est ainsi libellée :

18.08 Travail par poste

Lorsque, en raison des nécessités du service, la durée du travail des employé-e-s est répartie par roulement ou de

façon irrégulière, elle doit être fixée de manière à ce que les employé-e-s, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

[...]

b) travaillent sept heures et demie (7 1/2) par jour à l'exclusion d'une pause-repas d'une demi-heure (1/2);

[...]

La rémunération journalière normale de M. King équivaut à son taux horaire multiplié par 7,5 heures, tel qu'il est prévu dans sa convention collective pour sa classification et son niveau. Cela n'a pas essentiellement été changé par l'Entente sur le travail par poste. Tout ce que fait l'Entente, c'est de modifier les 7,5 heures journalières en les répartissant sur un moins grand nombre de jours, afin que l'employé puisse effectuer un poste normal de 8,57 heures. Cette répartition des heures n'est faite que par souci de commodité, tel qu'il est dit dans l'Entente. L'employé est toujours rémunéré toutes les deux semaines à son taux horaire pour 7,5 heures par jour, comme s'il avait effectué ses heures de cette façon. Le fait que, en réalité, il effectue un poste (8,57 heures) qui est de 1,07 heure plus long que la journée de 7,5 heures n'a aucun effet sur sa rémunération réelle. Il est rémunéré pour 75 heures de travail toutes les deux semaines.

Qu'il travaille ou non un jour férié désigné payé, il reçoit le même montant de base pour une période de deux semaines dans laquelle tombe un jour férié que pour une période de deux semaines dans laquelle il ne tombe aucun jour férié, c.-à-d. 75 heures [si l'on poursuit le scénario reconnu dans l'Entente sur le travail par poste de l'employé effectuant 7,5 heures par jour sur une période de 10 jours, même si, en réalité, il effectue 8,57 heures sur une plus courte période.]

Cela est très clair. Même si un employé effectue plus qu'un poste de 7,5 heures un jour normal de travail (ou un jour férié désigné payé), la rémunération qu'il reçoit pour 75 heures correspond à ce qu'il aurait reçu s'il avait effectué 7,5 heures pendant 10 jours ouvrables sur une période de deux semaines. De même, si un jour férié tombe pendant la période de deux semaines et s'il prend le congé (ne travaille pas), il reçoit la même rémunération. Concrètement, il touche la rémunération normale pour la journée : 7,5 heures x par son taux horaire, ou 1/10 de 75 heures puisque c'est là le scénario de base prévu par l'Entente sur le travail par poste.

Il n'y a aucun problème à ce stade-ci. Il reçoit simplement sa rémunération normale pour la journée ou, autrement dit, à la fin de la quinzaine il touche la même rémunération qu'il ait droit à un jour férié désigné payé qui tombe durant la période, ou qu'il travaille pendant une période de deux semaines au cours de laquelle ne survient aucun jour férié. C'est ce qu'il reçoit même s'il ne travaille pas le jour férié. Le seul point en litige est la rémunération supplémentaire à laquelle il a droit s'il effectue 8,57 heures le jour férié désigné payé.

La clause M-40.05b) «Jours fériés désignés payés », de la convention cadre de l'Alliance porte sur la rémunération à verser pour le travail exécuté un jour férié par les employés assujettis à des horaires variables. En voici le libellé :

Jours fériés désignés payés

- a) [...]
- 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 (1/2) 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.*

Les expressions « heures normales prévues à l'horaire » et « heures de travail normales » ne sont pas interchangeables, puisqu'on prend la peine de les distinguer. Le premier terme, si on l'interprète de façon simple et directe, doit signifier les heures que l'employé assujetti à un horaire variable doit normalement effectuer. Dans le cas de M. King, c'est 8,57 heures. D'après une stricte interprétation de la convention collective, M. King n'aurait droit au taux double que pour les heures effectuées en sus des 8,57 heures. Or, il n'a pas dépassé 8,57 heures.

La clause 102e) de l'Entente sur le travail par poste établit que les employés assujettis à des horaires variables à l'Aéroport international Pearson travaillent normalement huit heures et 34 minutes par jour (8,57 heures). Ils travaillent pendant cinq jours consécutifs et reçoivent trois jours de repos consécutifs : clause 103.01c) de l'Entente.

M. King a certes droit à une rémunération supplémentaire calculée au taux majoré de moitié pour toutes les heures effectuées le jour férié désigné payé. Par conséquent, il a le droit d'être rémunéré pour 12,855 heures de travail. Il n'est pas nécessaire de faire des calculs compliqués en effectuant additions et soustractions. Je souscris aux observations formulées par l'ancien commissaire D. Kwavnick dans *Endall et autres* (supra), dans lesquelles il qualifie d'inutilement complexe les méthodes utilisées par l'employeur consistant à additionner certaines heures et à en soustraire d'autres. Si l'employeur tient, pour ses propres raisons, à utiliser, pour calculer la rémunération à laquelle un fonctionnaire a droit un jour férié, une méthode qui comporte l'addition et la soustraction de certaines heures, libre à lui de le faire pourvu que les résultats soient conformes à la convention collective.

En l'occurrence, les résultats qu'obtient l'employeur en ajoutant et en soustrayant ne sont pas conformes à la convention collective. Le fonctionnaire s'estimant lésé a été rémunéré pour un nombre d'heures qui était de 1,07 inférieur à celui auquel il avait droit en vertu des dispositions pertinentes de la convention collective.

M. King a droit à sa rémunération normale pour la période de deux semaines dans laquelle tombait la Fête du Canada (7,5 heures le jour férié désigné payé, tel qu'il est expliqué plus haut). Il toucherait cette rémunération qu'il travaille ou non. Toutefois, il a effectué 8,57 heures. Par conséquent, il a droit à une rémunération supplémentaire calculée au taux majoré de moitié pour un total de 12,855 heures ($8.57 \times 1,5 = 12,855$) pour le travail qu'il a accompli le jour férié, en plus de sa rémunération normale pour la période de deux semaines.

L'un des principaux points de désaccord entre l'employeur et l'agent négociateur porte sur la rémunération prévue à la clause M-40.05b) , « Jours fériés désignés payés ».

L'interprétation de l'employeur, bien qu'elle tienne compte des clauses M-40.5a) et b) de la convention cadre de l'Alliance et de la clause 18.08 de la convention particulière du groupe PM, repose fortement sur son interprétation de l'affaire *Endall et autres* (supra). Dans sa note de service du 13 mai 1996 (pièce E-4, onglet 10), l'employeur a indiqué que ses employés seraient rémunérés de la façon suivante :

[Traduction]

Objet : Jours fériés désignés payés

«[...] l'employé sera rémunéré pour 11,785 heures (8,57 heures au taux majoré de moitié plus 7,5 heures pour le jour férié au taux normal = 20,335 heures moins les 8,57 heures qui sont automatiquement incluses dans la rémunération régulière à la quinzaine). »

À mon avis, il y a une distinction à établir entre la situation de M. King et le raisonnement avancé dans *Endall et autres*. Les dispositions pertinentes des conventions collectives respectives ne sont pas identiques. De plus, il faut tenir compte des dispositions pertinentes de l'Entente sur le travail par poste dans le grief de M. King. Cela dit, je tiens à ajouter que je n'aurais pas tiré la même conclusion que celle à laquelle est arrivé l'arbitre dans *Endall et autres*.

Je ne puis accepter l'argument de l'agent négociateur selon lequel, du fait de l'application de la clause M-20.05 de la convention cadre, M. King pourrait, en tant qu'« employé », avoir droit à la rémunération de 13,39 heures pour les 8,57 heures qu'il a effectuées (7,5 x 1,5 (tel que prévu par la convention particulière pertinente du groupe PM) = 11,25, et 1,07 x 2,0 = 2,14, pour un total de 13,39 heures de rémunération), en plus de la rémunération des 7,5 heures correspondant au jour férié. M. King prétend avoir droit au taux double pour 1,07 heure. À la lumière du raisonnement avancé par l'ancien commissaire T.W. Brown dans *Hiltz et autres* (dossiers 166-2-17398 à 17403), que j'accepte, M. King a le droit d'être rémunéré au taux majoré de moitié pour ces heures, et non au taux double.

Ce à quoi M. King a droit pour avoir travaillé 8,57 heures le jour de la Fête du Canada, le 1^{er} juillet 1997, équivaut à la rémunération supplémentaire calculée au taux majoré de moitié pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures normalement prévues à son horaire (8,57). L'Entente sur le travail par poste n'a comme seul effet que de rendre très clair qu'il s'agit là des heures qui sont normalement prévues à son horaire. Il n'est pas rémunéré au taux double pour les heures en sus de 7,5 heures ce jour-là. L'ancien commissaire T.W. Brown est arrivé à une conclusion semblable dans *Hiltz et autres* (supra) :

« Je ne peux donner raison à l'employé en cause lorsqu'il dit qu'il avait le droit d'être rémunéré au taux

double pour une certaine période pendant laquelle il a travaillé un jour férié désigné payé, puisqu'il n'a pas travaillé « ... en sus des heures normales prévues à son horaire », qui étaient de 8,25 selon ce qui a été admis en son nom. Son affirmation est sans fondement et, par conséquent, son grief est rejeté. »

Par conséquent, la rémunération supplémentaire à laquelle M. King a droit équivaut à 8,57 heures x 1,5. Il a droit à celle-ci en plus de sa rémunération normale à la quinzaine.

Par conséquent, il est fait droit aux griefs dans la mesure indiquée ci-dessus.

**Rosemary Vondette Simpson,
commissaire**

OTTAWA, le 19 août 1999.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau