

Date: 20011102

Dossiers: 166-34-30346
166-34-30638
166-34-30639

Référence: 2001 CRTFP 117



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

JOHN KING ET KAREN E. HOLZER

fonctionnaires s'estimant lésés

et

L'AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA

employeur

Devant : Yvon Tarte, président

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

David Landry, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur :

Stéphane Arcelin, ministère de la Justice



Affaire entendue à Toronto (Ontario),
le 27 septembre 2001.



DÉCISION

[1] Les trois griefs qui ont donné lieu aux présents renvois à l'arbitrage concernent l'interprétation de l'article 43 de la convention collective signée le 23 juin 2000 (pièce G-1) par l'Agence des douanes et du revenu du Canada (Agence) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance).

[2] L'article 43, intitulé « Congé payé pour obligations familiales », se lit ainsi :

43.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants à charge (y compris les enfants n'ayant pas de liens de parenté ou de liens légaux ou les enfants du conjoint de droit ou de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

43.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière.

43.03 Sous réserve du paragraphe 43.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- (a) d'une durée maximale d'une journée (1) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;*
- (b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;*
- (c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;*
- (d) d'une durée de deux (2) journées pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant, ce congé pouvant être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes.*

Contexte

[3] Avec le consentement des parties, M. King a témoigné au nom des deux fonctionnaires s'estimant lésés. M. King et M^{me} Holzer ont des quarts de travail

variables. Comme agent des douanes à l'Aéroport international Pearson, M. King effectue un quart de 8,5 heures, tandis que M^{me} Holzer effectue un poste de 10 heures à l'Aéroport international de Calgary.

[4] La clause 25.23 de la convention collective (pièce G-1) permet l'établissement d'aménagements d'horaires de postes variables (AHPV) au niveau local. Les dispositions pertinentes de la convention collective sont les suivantes :

25.23 Aménagements d'horaires de postes variables

a) Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.05 et 25.13 à 25.22 inclusivement, 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 paragraphes 25.13 et 25.17. De telles consultations incluront tous les aspects des aménagements des horaires de travail par poste.

b) Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'Employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur.

c) Les deux parties essaieront de satisfaire les préférences des employé-e-s quant à de tels aménagements.

d) Il est entendu que l'application flexible de tels aménagements ne doit pas être incompatible avec l'intention et l'esprit des dispositions régissant autrement de tels aménagements. 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 nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur.

e) Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies aux paragraphes 25.24 à 25.27, inclusivement.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

25.24 Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 25.09, 25.10 et 25.23 sont stipulées aux paragraphes 25.24 à 25.27, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

25.25 Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'Employeur le droit d'établir la durée de travail stipulée dans la présente convention.

25.26

a) Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 25.24 peuvent être supérieures ou inférieures à sept heures et demie (7½); les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.

b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept heures et demie (37 ½) de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.

(i) La durée maximale d'un horaire de postes est de six (6) mois.

(ii) La durée maximale des autres types d'horaires est de vingt-huit (28) jours, à moins que les heures de travail hebdomadaires et journalières normales soient modifiées par l'Employeur de façon à permettre la mise en vigueur d'un horaire d'été et d'un horaire d'hiver conformément au paragraphe 25.10, auquel cas la durée de l'horaire est d'un (1) an.

c) Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

25.27 *Champ d'application particulier de la présente convention*

Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

a) *Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)*

« taux de rémunération journalier » - ne s'applique pas.

b) Nombre minimum d'heures entre les postes

L'alinéa 25.14a), qui concerne le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e, ne s'applique pas.

c) Échange de postes (paragraphe 25.21)

Les employé-e-s qui échanigent leurs postes sont rémunérés par l'Employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

d) Heures supplémentaires (paragrapes 28.06 et 28.07)

Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts ($1\frac{3}{4}$) pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.

Disposition de dérogation

Ce sous-paragraphe ne s'applique qu'aux employé-e-s du groupe Enseignement et bibliothéconomie.

Des heures supplémentaires sont payées pour tout travail :

a) exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal, conformément aux dispositions de la présente convention;

b) exécuté les jours de repos, à tarif et demi ($1\frac{1}{2}$), sauf lorsque l'employé-e effectue des heures supplémentaires pendant deux (2) ou plus de deux (2) jours de repos consécutifs et accolés, auquel cas il ou-elle est rémunéré à tarif double (2) pour chaque heure de travail effectuée le deuxième jour de repos et les jours de repos suivants. L'expression « deuxième jour de repos et jours de repos suivants » s'entend du deuxième jour de repos et des jours de repos suivants d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

e) Jours fériés payés (paragraphe 30.08)

(i) Un jour férié désigné payé correspond à sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$).

(ii) L'employé qui travaille un jour férié est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au

tarif et demi (1½) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.

f) Déplacements

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 32.06 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé au cours d'une journée de travail.

g) Rémunération d'intérim

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 64.07a) est convertie en heures.

[5] Des AHPV ont été conclus entre l'Alliance et l'Agence pour l'Aéroport international Pearson (pièce G-2) et l'Aéroport international de Calgary (pièce G-3). Ces documents énoncent en termes généraux les ententes locales concernant l'établissement d'horaires de travail variables. Essentiellement, le document concernant l'Aéroport Pearson prévoit une journée de travail d'une durée de 8 heures et 34 minutes, tandis que l'entente visant l'Aéroport de Calgary prévoit une journée de travail de 10 heures. Aucune des deux ententes au niveau local ne définit le terme « journée ».

[6] Durant l'année, M. King a utilisé les cinq jours de congé pour obligations familiales que lui autorise l'article 43 de la convention collective. L'employeur a ensuite demandé à M. King de rembourser 5,35 heures. L'employeur a justifié sa décision par le fait que, en application de l'article 43, les employés ont droit à un maximum de cinq jours de sept heures et demie, ce qui fait un total de 37,5 heures. Comme le fonctionnaire s'estimant lésé avait manqué cinq quarts de travail de 8,57 heures pendant ses congés pour obligations familiales, ce qui donne un total de 42,85 heures, l'employeur a conclu que M. King lui devait 5,35 heures (42,85 - 37,5). L'employeur a demandé le remboursement du montant correspondant (pièce G-4).

[7] Les faits entourant les griefs déposés par M^{me} Holzer n'ont pas été présentés en détail puisque les principes en cause dans toutes les affaires sont les mêmes. L'employeur soutient que M^{me} Holzer n'a droit qu'à 37,5 heures de congé pour obligations familiales aux termes de l'article 43. M^{me} Holzer affirme au contraire que les cinq jours de congé pour obligations familiales auxquels elle a droit représentent 50 heures.

[8] Dans son témoignage, M. King a également indiqué qu'il avait antérieurement écopé d'une suspension de 10 jours pour conduite. Il avait alors argué qu'une suspension de 10 jours ne devrait pas correspondre à plus de 75 heures de suspension si l'on utilise la journée de travail normale de 7,5 heures. Dans cette affaire, l'employeur a répliqué, au dernier palier de la procédure de règlement des griefs (pièce G-5), que, puisque sa journée de travail était d'une durée de 8,57 heures, une suspension de 10 jours équivalait à 85,7 heures et non à 75.

[9] Bruce Herd est conseiller en relations de travail à l'Agence. Il a témoigné que tous les employés effectuant un poste selon un AHPV travaillaient en moyenne 37,5 heures par semaine sur une période de 56 jours. La durée des quarts de travail des employés assujettis à des AHPV varie entre sept heures et 13,5 heures.

Plaidoiries

Pour les fonctionnaires s'estimant lésés

[10] « Congé » est défini à l'article 2 de la convention collective comme étant « l'absence autorisée du travail d'un employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières ». Il est donc logique que si les heures de travail régulières quotidiennes d'un employé sont de 8,57 heures, un jour de congé en vertu de la clause 43.02 doit aussi représenter 8,57 heures.

[11] La clause 43.02 limite les congés auxquels on a droit à cinq jours et non pas à 37,5 heures.

[12] À la clause 25.01 de la convention collective, un jour est défini comme « une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h ». L'article 25 traite des heures de travail.

[13] La clause 33.01 stipule clairement que « les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question ».

[14] À l'appui de leur thèse, les fonctionnaires s'estimant lésés ont cité les décisions *André Robert et le Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 166-2-14790), *Elizabeth Traicus et le Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 166-2-19016) et *Alan Phillips et le Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 166-2-20099).

Pour l'employeur

[15] La définition que donne la convention collective d'un congé indique simplement que les congés sont pris pendant les heures de travail régulières et rien de plus. Elle ne dit pas qu'un jour de congé équivaut aux heures régulières travaillées par l'employé.

[16] Par contre, la clause 25.06 définit une journée de travail normale comme 7,5 heures consécutives.

[17] Les dispositions de la convention collective visant les AHPV prévoient l'établissement de postes variables, mais ne changent pas la signification du mot « journée » ni ne définissent ce terme. Selon un AHPV, un employé travaille 300 heures sur une période 56 jours, ce qui correspond en bout de ligne au nombre moyen d'heures travaillées par un employé pendant un quart normal de sept heures et demie.

[18] L'interprétation que font les fonctionnaires s'estimant lésés de l'article 43 contrevient aux conditions de la clause 25.25, qui dit que la mise en œuvre d'un AHPV ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ni de rémunération supplémentaire.

[19] La disposition générale de la convention collective traitant des congés (33.01) exige que les crédits de congé soient convertis en heures. Puisque, aux termes de la clause 43.02, les congés pour obligations familiales ne peuvent dépasser cinq jours, il est évident que ces cinq jours doivent être convertis en 37 heures et demie.

[20] Les affaires *Traicus* et *Phillips* se distinguent des faits de l'espèce. La décision *Leonard King et le Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 166-2-15473), qui traite des congés annuels payés, corrobore la position de l'employeur.

Motifs de la décision

[21] Les affaires en instance portent sur l'interprétation du terme « journée » employé dans l'article 43 de la convention collective. Bien que le terme ne soit pas défini aux fins du congé pour obligations familiales et bien que des arguments puissent militer en faveur des deux interprétations avancées par les parties, je crois que la thèse des fonctionnaires s'estimant lésés et de leur agent négociateur est la plus appropriée dans les circonstances.

[22] Une interprétation normale du mot « journée » comme une période de 24 heures est conforme à l'intention et à l'esprit de la convention collective. À moins

d'indication contraire, comme c'est le cas pour un congé annuel ou un congé de maladie acquis, une journée ne doit signifier que cela. L'employeur lui-même a abondé dans ce sens lorsqu'il a interprété la suspension de 10 jours imposée à M. King. Dans cette affaire, l'employeur a argué que, compte tenu du travail par postes du fonctionnaire s'estimant lésé, une suspension de dix jours équivalait à 85,4 heures et non aux 75 heures normales.

[23] Cette interprétation est également confirmée par le fait que, à la sous-clause 25.27g) les parties ont expressément prévu la conversion en heures de la période ouvrant droit à une rémunération d'intérim, exprimée en jours dans la convention collective. On aurait facilement pu insérer, dans la convention collective, une disposition semblable pour la période ouvrant droit à des congés pour obligations familiales.

[24] Comme l'arbitre l'a indiqué dans la décision *Phillips (supra)*, à la p. 33, « [...] l'interprétation de l'employeur serait injuste à l'égard des fonctionnaires qui effectuent de longs postes [...] ». Les événements qui donnent lieu à un congé pour obligations familiales ne cadrent pas avec les limites d'un poste de sept heures et demie.

[25] Comme c'était le cas dans la décision *Phillips (supra)*, la clause 45.01, qui porte sur le congé de mariage, éclaire quelque peu la question litige. Dans l'affaire *Phillips*, l'arbitre a déclaré ce qui suit aux pages 33-34 :

La clause M-21.01, Congé de mariage [...] prévoit que « [...] à condition que l'employé-e donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il bénéficie d'un congé payé de cinq (5) jours aux fins de contracter mariage ». Dans cette disposition, le mot « jours » est utilisé pour deux raisons : Premièrement, pour définir le préavis à donner à l'employeur et, deuxièmement, pour décrire le congé auquel le fonctionnaire a droit. Il m'apparaît inconcevable que le préavis dont il est question soit en réalité d'un peu plus de deux jours dans le cas des fonctionnaires effectuant des postes de 18 heures. Manifestement, l'employeur pourrait voir ses opérations passablement perturbées si un fonctionnaire pouvait obtenir un tel congé à si bref avis. Il est plus logique de supposer que les parties, en acceptant d'inclure dans la convention le congé de mariage et le congé pour obligations familiales, voulaient permettre aux fonctionnaires de s'absenter pendant assez longtemps pour répondre aux besoins réels associés à l'un ou l'autre congé. Toute autre interprétation va à l'encontre de la convention et

crée une situation inéquitable pour l'ensemble des fonctionnaires.

[26] J'ajouterais que la décision *Phillips (supra)* a été rendue en 1991. S'il l'avait voulu, l'employeur aurait amplement eu l'occasion et le temps - lors des rondes subséquentes de négociation collective - de clarifier le sens du mot « journée » dans les dispositions de la convention collective touchant le congé pour obligations familiales.

[27] Enfin, je ne crois pas que cette interprétation des dispositions visant le congé pour obligations familiales contrevienne à la clause 25.25 de la convention collective, puisque l'article 43 prévoit l'octroi d'un tel congé en fonction d'une période de 24 heures.

[28] Les griefs de M. King et M^{me} Holzer sont accueillis. Toute heure de travail déduite de la rémunération des fonctionnaires s'estimant lésés par suite de l'interprétation que fait l'employeur de la clause 43.02 de la convention collective leur sera rendue.

**Yvon Tarte,
président**

OTTAWA, le 2 novembre 2001

Traduction de la C.R.T.F.P.

