

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

ARTHUR T. COUGHTRY

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Pêches et Océans)**

employeur

Devant : [Evelyne Henry, présidente suppléante](#)

*Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé :*

[David Jewitt, avocat, Guilde de la marine marchande du
Canada](#)

Pour l'employeur :

[André Garneau, avocat](#)

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
les 7, 13, 14 et 15 juillet 1999.

DÉCISION

Le 30 octobre 1998, M. Arthur Coughtry, chef mécanicien sur le navire « Samuel Risley » de la Garde côtière, a déposé le grief suivant :

[Traduction]

[...]

Je m'insurge contre l'intention avouée de l'employeur, dans une note de service non datée de M. Peter Ballard, de ne pas administrer mes crédits de congé annuel conformément à la convention collective récemment négociée.

Je demande qu'il soit ordonné à l'employeur de calculer les congés auxquels j'ai droit suivant le libellé de l'Appendice « H » de la convention collective.

Je demande en outre, conformément aux dispositions de l'article 18.15 de la convention collective, que le présent grief soit traité au dernier palier de la procédure de règlement des griefs étant donné que les instructions erronées émanent de ce palier.

[...]

Le 23 octobre 1998, la Guilde de la marine marchande du Canada (la Guilde) et Pêches et Océans ont convenu que tous les griefs relatifs à l'application du facteur 2,1 aux fins des congés annuels payés, aux termes de l'Appendice « H » de la nouvelle convention collective des officiers de navire, code 410/98, seraient présentés au dernier palier de la procédure de règlement des griefs et que la Guilde choisirait un de ces griefs comme grief type. Les parties ont signé la convention collective le 17 septembre 1998; elle expire le 31 mars 2000. La Guilde a choisi le grief de M. Coughtry comme grief type; elle l'a renvoyé à l'arbitrage le 18 février 1999.

Les pièces U5 à U8 ont été déposées avec le consentement des parties. La pièce U5 est une note de service non datée signée par M. Peter J. Ballard, directeur intérimaire, Services de la Flotte, intitulée « Nouvelle convention collective des officiers de navire : Appendice « H », Application du « facteur 2,1 » ». La pièce U6 est une lettre de M. Ken Herbert, président du comité de négociation de la Guilde, datée du 13 octobre 1998 et adressée à M. Peter J. Ballard en réponse à la note de service de ce dernier. La pièce U7 est la convention collective des officiers de navire, code 410/98, qui expire le 31 mars 2000. La pièce U8 est la convention collective des officiers de navire, code 410/91, qui a expiré le 31 mars 1994.

En l'espèce, il s'agit de déterminer si, à l'article 20 (Congé annuel payé) de l'Appendice « H », page 110 de la convention collective des officiers de navire (pièce U7), le facteur 2,1 concernant le système d'accumulation des jours de relâche doit être appliqué suivant l'interprétation de l'employeur dans la note de service de M. Ballard (pièce U5) ou celle de M. Herbert contenue dans sa réponse (pièce U6). L'article 20 est ainsi libellé :

[...]

Article 20 — Congé annuel payé

L'officier acquiert des crédits de congé annuel payé au rythme fixé pour ses années de service continu à l'article 20 de la convention collective, pour chaque mois civil pour lequel il touche au moins deux (2) semaines de rémunération.

**

Aux fins de l'attribution du congé conformément au présent appendice, tous les crédits de congé annuel des officiers qui entrent dans le système de jours de relâche ou qui y sont déjà assujettis seront multipliés par le facteur deux virgule un (2,1). Pour les officiers qui cesseront de faire partie du système, les crédits de congé seront multipliés par le facteur inverse.

[...]

Dans la pièce U5, M. Ballard décrit le facteur et fournit un exemple dans les termes suivants :

La nouvelle convention collective des officiers de la flotte a été signée officiellement le 17 septembre 1998 par les représentants de la Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC) et du Conseil du Trésor (CT).

*Une grande confusion entoure l'application de la nouvelle version de l'article 20 de l'annexe «H», qui porte sur le régime d'accumulation des jours de relâche. Le nouveau libellé précise que, pour accorder des congés annuels aux officiers inscrits à ce régime en respectant les dispositions de cette annexe, tous les crédits de congé annuel auxquels ont droit les officiers nouvellement inscrits ou déjà inscrits au régime d'accumulation des jours de relâche **seront multipliés par un facteur de deux virgule un (2,1)**, et que **le calcul des crédits de congé des employés qui quittent ce régime se fera inversement.***

On m'a avisé que certains officiers de navire ont l'impression que leurs crédits de congé sont maintenant doublés. En tant que membre de l'équipe des négociateurs de la direction, je puis vous affirmer que cette interprétation est fautive. Le changement de libellé est apporté par souci de cohérence avec la modification de l'article 20 des dispositions générales de la nouvelle convention.

Les crédits de congé annuel doivent désormais être accumulés en «heures», et non plus en «jours» comme c'était le cas dans l'ancienne convention. Par conséquent, lorsque un SO est inscrit au régime d'accumulation des jours de relâche, ses crédits de congé annuel sont désormais enregistrés en «heures» (selon l'article 20).

Vu que les SO en régime d'accumulation des jours de relâche travaillent 12 heures par jour, il faut leur accorder 12 heures de congé pour chaque jour qu'ils désirent passer en congé annuel. Un facteur a été déterminé en vue de faciliter le calcul des heures nécessaires à chaque jour de congé annuel. Ce facteur est fondé sur le nombre d'heures de travail par semaine d'un officier en régime d'accumulation des jours de relâche, divisé par le nombre d'heures de travail d'un officier en régime conventionnel (84 heures divisées par 40 = 2,1).

Par exemple, un officier qui compte 5 années de service continu a droit à un crédit de congé de 10 heures pour chaque mois du calendrier civil (article 20.02). Par conséquent : selon la convention collective précédente:

10 (heures) x 12 (mois) = 120 heures.

120 (heures) divisées par 8 (heures par jour) = 15 jours, et la conversion au régime des jours de relâche a été prévu [sic] dans la formule;

15 (jours de régime conventionnel) x 7/5 = [sic] 21 (jours de relâche)

Cela s'applique toujours, sauf que le facteur est utilisé afin de représenter les 7/5 (jours) ou 84/40 (heures), par conséquent:

120 (heures) x facteur 2,1 = 252/12 = 21 (jours de relâche)

10 (jours) x 2,1 (facteur) = 21 jours de congé annuel accumulés en régime de jours de relâche

Le Bureau de la paye et des avantages sera avisé de cette manière d'appliquer la nouvelle convention. Je vous demande de prendre les moyens de vous assurer que tous les SO sont au courant de la raison d'être du nouveau facteur.

[...]

M. Herbert est d'accord avec une partie de la description de M. Ballard, mais il conteste le nombre d'heures par jour qu'il faut défalquer quand un officier de navire prend congé. Sa lettre à M. Ballard, datée du 13 octobre 1998 (pièce U6), est reproduite en partie ci-dessous :

[Traduction]

Nous venons de recevoir une copie d'une note de service non datée, portant votre signature, qui a été envoyée aux régions au sujet de la question mentionnée en rubrique.

Nous ne sommes pas d'accord avec votre description des récentes négociations. Nous voudrions vous rappeler que les propositions visant à modifier la méthode relative à l'accumulation, à l'utilisation et la comptabilisation des crédits de congé annuel ont en fait été établies par le Conseil du Trésor.

Ayant toujours en mémoire la façon dont le Conseil du Trésor a changé l'interprétation des dispositions d'une convention collective qui venait d'être négociée (Négociations de 1991 — Disposition limitative, Appendice « H »), le comité de négociation de la Guilde a à deux reprises demandé des éclaircissements à M. Bennett au sujet de l'incidence du facteur « 2,1 à l'Appendice « H » ». Le comité nous a également demandé de transmettre au Conseil du Trésor une copie des documents qui devaient être ratifiés par les membres avant de les leur expédier pour s'assurer qu'il n'y avait pas de divergences d'interprétation. C'est ce que nous avons fait, et M. Bennett a effectivement eu l'occasion d'examiner l'ébauche des documents avec M. Dempsey, le secrétaire trésorier exécutif national de la Guilde.

M. Bennett a souscrit au libellé de l'ébauche, qui contenait l'explication suivante au sujet de la disposition susmentionnée :

[traduction]

L'inclusion de ce facteur veut désormais dire que quatre (4) semaines de congé annuel signifient quatre (4) semaines hors service et que l'officier a suffisamment de crédits pour prendre un nombre correspondant de jours de relâche.

Même si la plupart des calculs que vous exposez dans votre lettre ne nous posent guère de problème, nous ne sommes pas d'accord pour dire que les 252 heures que vous employez

dans votre exemple correspondent tout au plus à 21 jours. Concrètement, un jour de relâche ou, en fait, la rémunération quotidienne d'un officier n'est que de six (6) heures. Si vous défalquez 12 heures des crédits d'un officier sans modifier sa rémunération quotidienne de base, où vont les six autres heures défalquées des crédits de congé ?

Nous pouvons faire un parallèle avec l'utilisation des crédits de congé de maladie. En effet, si un officier prend un jour de congé, vous défalquez 12 heures de ses crédits de congé de maladie qui seront réparties de la façon suivante : six heures au titre de la journée de travail et six heures au titre du jour de relâche ultérieur qui sera nécessaire durant la prochaine période hors service. Le même processus s'applique lorsqu'un officier prend un congé compensateur.

La position de la Guilde de la marine marchande du Canada est que c'est cette méthode qui doit être employée et que c'est la seule façon d'appliquer le facteur susmentionné et les crédits de congé annuel.

Cela ne signifie pas que les crédits de congé sont doublés, mais cela garantit qu'un officier qui a droit à trois semaines de congé annuel sur un navire assujetti au système des jours de relâche a droit à trois semaines de congé au même titre qu'une autre personne travaillant à bord d'un navire fonctionnant selon le système conventionnel.

Au nom du fonctionnaire s'estimant lésé, la Guilde a fait comparaître M. Ken Herbert comme premier témoin. Ce dernier est le secrétaire-trésorier adjoint (Ouest) de l'agent négociateur depuis 1992. Ses responsabilités comprennent la négociation des conventions collectives, le traitement des griefs et les services généraux aux membres. De 1983 à 1992, M. Herbert était l'agent syndical de la Guilde et il assumait des responsabilités analogues. Il participe à la négociation des conventions collectives des officiers de navire depuis 1984-1985. La première fois, il était vice-président de l'équipe de négociation, mais lors des quatre rondes suivantes, il était le porte-parole principal de la Guilde. Son homologue du côté de la partie patronale a changé à chaque ronde de négociation. M. Herbert a présidé l'équipe de négociation de la Guilde lors de la négociation des deux dernières conventions collectives (pièces U7 et U8).

M. Herbert a expliqué la structure de la convention collective actuelle des officiers de navire ainsi que les différents taux de rémunération applicables aux officiers travaillant selon le système conventionnel et à ceux travaillant selon le

système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche. En vertu du système conventionnel, le taux de rémunération est fondé sur une semaine de travail de 40 heures et sur une année de travail de 2 087,04 heures, alors qu'en vertu du système des jours de relâche par moyenne, l'année de travail comprend 2 180 heures. L'appendice « H » s'applique au système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche, l'appendice « I », au système par moyenne de 42 heures et l'appendice « J », au système de service d'attente par moyenne de 46,6 heures. C'est l'employeur qui détermine sous quel système les navires seront exploités, exception faite des navires de la classe 400 visés par l'appendice « J ». L'article 20 de la convention collective traite des congés annuels payés.

Le témoin a produit un projet d'horaire pour la côte ouest pour l'année 1998-1999 (pièce U9). L'horaire, qui s'applique à deux unités de négociation, indique que chaque navire possède deux équipages : l'équipage rouge et l'équipage blanc. Chacun travaille pendant 28 jours puis est en congé pendant 28 jours. Une période de 56 jours représente un cycle de travail complet. L'équipage en service travaille 12 heures par jour, 7 jours sur sept, ou 84 heures par semaine, mais est rémunéré pour 42 heures, l'autre tranche de 42 heures est appliquée à la rémunération de la période hors service. Le système d'accumulation des jours de relâche est un régime de rémunération différée. L'officier en congé annuel ne peut pas accumuler une journée de relâche. Étant donné que tous les jours sont des jours de travail, un officier peut prendre un congé annuel durant une période de travail ou une période de jours de relâche (période hors service). M. Herbert a expliqué qu'en vertu de l'article 22.02 de l'ancienne convention collective (pièce U8) un officier ayant 10 années de service continu avait droit à 20 jours de congé annuel ou à quatre semaines de cinq jours par année. Dans le cas des officiers assujettis au système des jours de relâche, la convention prévoyait ce qui suit à la page H-7 :

[...]

Article 20 - Congé annuel payé

L'officier acquiert des crédits de congé annuel payé au rythme fixé pour ses années de service continu à l'article 20 de la convention collective, pour chaque mois civil pour lequel il touche au moins deux (2) semaines de rémunération. Les crédits de congé ne seront pas convertis en heures.

Aux fins de l'attribution du congé conformément au présent appendice, tous les crédits de congé annuel des officiers qui entrent dans le système de jours de relâche ou qui y sont déjà assujettis seront multipliés par 7/5. Pour les officiers qui cessent de faire partie du système, les crédits de congé seront multipliés par 5/7.

[...]

Si un officier rémunéré au dernier échelon du niveau SO-MAO6 travaillait pendant une semaine ou prenait une semaine de congé annuel, il recevait 1 005,58 \$ pour la semaine en question. S'il prenait un congé annuel, il n'accumulait pas de jours de relâche selon l'alinéa c) à la page H-2 de la pièce U8, lequel est reproduit ci-dessous :

[...]

**

c) La journée de travail comprendra douze (12) heures. Pour chaque jour de travail ou chaque jour où l'officier est en congé autorisé payé autre qu'en congé compensateur ou en congé annuel payé, il acquiert un jour de relâche en sus de sa rémunération pour cette journée.

[...]

Si un officier prenait quatre semaines de congé annuel, il n'accumulait pas de crédits de jour de relâche pendant la période hors service et pouvait ne pas être en mesure de maintenir son taux de rémunération hebdomadaire à moins d'avoir accumulé d'autres crédits. Cela découle de l'alinéa d), aux pages H-2 et H-3 de la pièce U8, lequel est reproduit ci-dessous :

[...]

d) L'officier sera rémunéré au taux de rémunération annuel applicable indiqué à l'appendice «A3», «B3» ou «C3» de la convention collective des officiers de navire. Pour conserver son taux de rémunération hebdomadaire, l'officier doit:

(i) soit travailler,

(ii) soit être en jour de relâche,

(iii) soit être en congé payé autorisé.

Si l'employé ne travaille pas et qu'il n'est ni en jour de relâche ni en congé autorisé payé, sa rémunération normale sera réduite d'un montant équivalant à son

taux de rémunération un jour de relâche pour chaque jour d'absence.

[...]

Selon le projet d'horaire (pièce U9), un membre de l'équipage rouge qui part en congé annuel le 9 avril, qui écoule ses 28 jours de congé annuel et qui revient au travail le 6 mai constatera que son équipage est hors service et que c'est l'équipage blanc qui a pris la relève. C'est la raison pour laquelle les officiers de navire qui travaillent selon le système des jours de relâche prennent des vacances tous les deux ans ou ne prennent que deux semaines de repos, utilisent deux semaines de congé annuel pendant les deux semaines de la période de travail et utilisent les deux autres semaines de crédits pendant les deux semaines de la période hors service à l'égard de laquelle ils n'auraient pas accumulé de jours de relâche. Sur des pages de calendrier correspondant aux mois d'avril à septembre 1998, M. Herbert a coloré en rouge les jours où l'équipage rouge travaillait et a laissé en blanc ceux où c'est l'équipage blanc qui travaillait. Sur la pièce U10, il a montré un officier qui prend quatre semaines de congé annuel à compter du 1^{er} août 1998 et, sur la pièce U11, un officier qui prend ses congés annuels du 13 au 26 août. Dans l'exemple de la pièce U10, un SO-MAO6 perd quatre semaines de salaire ou 4 205,40 \$; dans l'exemple de la pièce U11, il perd deux semaines de salaire ou 2 102,70 \$. Selon la méthode de calcul traditionnelle, l'officier dans l'exemple de la pièce U11 utiliserait ses deux autres semaines de congé annuel pendant la période où il serait sans salaire. En quoi cette méthode diffère-t-elle de celle employée dans le cas des officiers qui ne sont pas assujettis au système des jours de relâche? L'officier rémunéré selon le système conventionnel prend une semaine de congé annuel à la fois et continue d'être rémunéré. En vertu du système des jours de relâche, chaque jour de congé coûte à l'officier deux jours de crédits de congé annuel.

À la suite des négociations, M. Herbert a préparé une série de documents qu'il a envoyés à tous les officiers de navire pour que ces derniers les ratifient. Ces documents constituent la pièce U12. La pièce U12a) est la lettre d'accompagnement datée du 6 juillet 1998; la pièce U12b), un résumé des modifications apportées à la convention collective accompagné de remarques; la pièce U12c), les taux de rémunération préparés par la Guilde; la pièce U12d), un protocole d'entente accompagné d'un bulletin de vote officiel; la pièce U12e), un calendrier des réunions régionales qui ont eu lieu entre le 30 juillet et le 13 août 1998; la pièce U12f) un

document portant sur l'article 23 - prestations de maternité. La convention collective a été ratifiée, et M. Dempsey, le secrétaire-trésorier national, a envoyé une lettre (pièce U13) à tous les membres de la Guilde pour les en informer.

Durant la dernière ronde de négociations, la Guilde n'a soumis aucune proposition au sujet de l'article 20. Le Conseil du Trésor a pour sa part proposé de façon générale de clarifier le libellé des articles traitant des congés afin que le calcul se fasse en heures plutôt qu'en jours. Les parties avaient accepté en principe de convertir les jours en heures, mais la Guilde avait exigé de connaître les facteurs de conversion avant de donner son accord final. En juin, le négociateur du Conseil du Trésor, M. Bennett, a déposé un document énumérant les facteurs de conversion. M. Herbert a déposé en preuve sous la cote U14 une copie de la proposition de M. Bennett. Il s'agit d'un document de travail remis à l'agent négociateur avec d'autres documents à la fin d'une des journées de réunions en juin 1998. Les négociations se sont déroulées au cours de périodes distinctes. Le 10 février 1998, il y a eu échange de propositions. Du 30 mars au 3 avril, les parties ont expliqué leurs propositions respectives. D'autres discussions ont eu lieu en juin, et les parties ont adopté de nouvelles positions.

M. Herbert a expliqué qu'aux appendices « I » et « J » de la pièce U8, les crédits de congé annuel des officiers de navire étaient déjà calculés en heures et multipliés par un facteur, comme on peut le lire à la page I-2 :

Les jours de congé annuel que l'officier a accumulés doivent être convertis en heures, en multipliant le nombre des jours par huit heures et quatre dixièmes (8,4).

De façon analogue, aux termes de l'appendice « J », les congés annuels accumulés par les officiers qui travaillent huit heures et qui sont en attente pendant 16 heures sont multipliés par le facteur indiqué à la page J-2 :

[...]

Les jours de congé annuel que l'officier a accumulés doivent être convertis en heures, en multipliant le nombre de jours par neuf heures et trois dixièmes (9,3).

[...]

À l'appendice « H », Système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche, les crédits de congé annuel n'ont pas été

convertis en heures; ils ont été calculés en jours en multipliant le nombre de semaines par un facteur de 7/5, comme on peut le lire à la page H-7 :

[...]

Aux fins de l'attribution du congé conformément au présent appendice, tous les crédits de congé annuel des officiers qui entrent dans le système de jours de relâche ou qui y sont déjà assujettis seront multipliés par 7/5. Pour les officiers qui cessent de faire partie du système, les crédits de congé seront multipliés par 5/7.

[...]

M. Bennett a présenté en même temps au négociateur de la Guilde les facteurs prévus dans la totalité des appendices. En ce qui concerne l'appendice « J », le facteur 1,6275 se trouve à la page 119 de la nouvelle convention collective (pièce U7); pour ce qui est de l'appendice « I » le facteur de 1,47, se trouve à la page 115; et pour ce qui est de l'appendice « H », le facteur de 2,1, se trouve à la page 111. L'équipe de négociation de la Guilde a posé des questions parce qu'en utilisant les facteurs prévus aux appendices « I » et « J » on obtenait les heures qui existaient auparavant dans la convention collective, ce qui n'était pas le cas avec le facteur de l'appendice « H », qui n'avait rien à voir avec le facteur 7/5. Le lendemain matin, M. Herbert a demandé à M. Bennett si le facteur 2,1 était exact. Ce dernier lui a essentiellement répondu qu'un officier de navire qui a accumulé une semaine de congé annuel avait droit à une semaine de repos; par conséquent, il devait convertir le facteur 7/5 en heures en multipliant sept journées de 12 heures par cinq journées de huit heures ou par 84/40, d'où le facteur 2,1. M. Herbert a indiqué qu'un officier qui prend sa semaine de congé accumule suffisamment d'heures au titre de ses jours de relâche, ce à quoi M. Bennett a acquiescé. Il allait de soi qu'en accumulant 84 heures de crédit par semaine, un officier acquiert un nombre d'heures suffisant pour être rémunéré pendant sa période de travail ainsi que le jour de relâche; c'est la raison pour laquelle il n'acquiert pas de jour de relâche quand il est en congé annuel parce que le facteur en prend déjà compte.

M. Herbert a fait part de sa conversation avec M. Bennett aux membres de son comité, qui se sont dits satisfaits de cette explication. Les deux équipes ont poursuivi leurs négociations. À la pause de l'avant-midi, M. Herbert accompagné des trois quarts environ des membres de l'équipe et M. Bennett sont sortis fumer. Quelqu'un a demandé à M. Herbert de vérifier à nouveau si quatre semaines de congé annuel

signifiait quatre semaines de repos et quatre semaines de jours de relâche; M. Bennett a répondu par un oui catégorique.

Sa réponse était très importante pour le groupe parce qu'elle réglait un problème de longue date. Pendant la pause-cigarette, un membre de l'équipe de M. Herbert a confirmé auprès de M. Bennett que le nouveau facteur était exact et qu'il allait permettre d'être rémunéré pendant la période de travail et la période de repos. Selon M. Herbert, cela signifiait, dans le cas d'un officier ayant dix ans de service continu, que les 160 heures de congé annuel, une fois multipliées par 2,1, lui donnaient droit à 336 heures. Vingt-huit journées de 12 heures égalent 336 heures et, quand il travaille, l'officier est rémunéré pour 168 heures de travail et aussi pour 168 heures de repos. Durant une période de travail, l'officier effectue 336 heures et a droit à 336 heures de rémunération. La même chose vaut pour les congés de maladie; si un officier est malade pendant toute la période, l'employeur défalquera 336 heures de ses crédits de congé de maladie. Selon l'ancienne convention collective, l'officier qui prenait quatre semaines de congé annuel perdait 4 205 \$; selon la nouvelle convention collective, il ne perd pas de salaire. Durant sa discussion avec M. Bennett en juin, ce dernier n'avait pas dit à M. Herbert qu'on défalquerait 12 heures au lieu de six heures pour chaque jour de congé durant chaque période. Il n'a pas été précisément question de l'article 20.04. Selon M. Herbert, la proposition devait faciliter l'administration des congés et régler l'accablant problème des officiers de navire qui ne pouvaient prendre leurs congés annuels au cours de l'année de leur acquisition.

M. Herbert a rencontré M. Bennett le 12 juin et a recueilli toutes les ébauches finales des modifications de libellé; il est ensuite retourné à Vancouver et a préparé les résumés destinés aux membres de l'unité de négociation (pièce U12). Avant de faire traduire et d'envoyer les documents de ratification, la Guilde les a soumis à l'approbation de M. Bennett. C'est ce qui avait été convenu lors des réunions de négociation; la Guilde devait envoyer les documents qu'elle allait soumettre à ses membres pour garantir que le Conseil du Trésor et la Guilde interprétaient de la même façon les modifications apportées à la convention collective. Lors de la ronde de négociations précédente, il y avait eu une divergence au sujet de l'interprétation qui avait abouti à l'arbitrage, et la Guilde n'avait pas obtenu gain de cause. L'équipe de négociation de la Guilde s'était fait vertement critiquer par ses membres et elle voulait éviter une répétition de l'incident. M. Herbert avait demandé que la pièce U12 soit approuvée par M. Bennett avant de la faire traduire.

M. Herbert a fait remarquer qu'à la page 12 de la pièce U12b, il est question de la modification du facteur applicable aux congés annuels à l'appendice « H » et de l'interprétation donnée par la Guilde :

[Traduction]

[...]

L'inclusion de ce facteur signifie maintenant que quatre (4) semaines de congé annuel correspondent à quatre (4) semaines de repos et qu'il y a suffisamment de crédits pour prendre un nombre correspondant de jours de relâche.

[...]

La Guilde a fait des observations différentes aux pages 13 et 14 au sujet des facteurs utilisés aux appendices « I » et « J », qui n'avaient fait l'objet que d'une modification de nature administrative du fait qu'ils donnaient le même nombre d'heures que dans l'ancienne convention collective. M. Herbert a expliqué que, aux termes de l'appendice « I », l'horaire de travail normal d'un officier était de 12 heures par jour pour lesquelles il ne recevait normalement que six heures de rémunération; toutefois, dans le cas des congés annuels, les crédits sont rajustés à 8,4 heures. Il ne peut pas expliquer pourquoi on lui défalquait 8,4 heures aux termes de l'ancienne convention collective, mais c'est ce qui était prévu dans la convention. Seulement 35 ou 36 personnes étaient assujetties à l'appendice « I » au début de 1998; elles travaillaient toutes pour le MDN et aucune ne travaillait pour la Garde côtière. À la question de savoir pourquoi il avait fait des observations différentes au sujet du nouveau facteur prévu à l'appendice « H », M. Herbert a affirmé qu'il avait repris l'explication fournie par M. Bennett au sujet de la façon dont il était arrivé au facteur 2,1. M. Herbert a envoyé les documents de ratification par messagerie au Bureau national, et M. Dempsey a pris des dispositions pour rencontrer M. Bennett. Il croit que la rencontre a eu lieu le 2 juillet. Si M. Bennett n'avait pas souscrit aux documents de ratification, M. Herbert aurait été obligé de le rencontrer pour apporter des modifications ou de retourner à la table des négociations. M. Dempsey lui a dit que M. Bennett n'avait soulevé aucune objection relativement aux documents de ratification. Ceux-ci ont été traduits, puis envoyés aux membres le 6 juillet 1998. M. Herbert a confirmé que c'était la première fois qu'il demandait à l'employeur d'approuver au préalable des documents de ratification. Sur la liste d'envoi des documents de ratification de la Guilde figurent les noms du directeur des Opérations,

du surintendant de la Marine et du conseiller en ressources humaines, à qui les documents ont été envoyés une journée plus tard; la Guilde informe l'employeur des documents qu'elle envoie à ses membres.

Le taux de ratification de la convention a été supérieur à celui des années passées. La modification apportée à l'appendice « H » explique pourquoi 90 p. 100 des membres de la côte ouest ont voté en faveur de la ratification; le pourcentage était aussi élevé dans les Laurentides, mais il était un peu plus bas sur la côte est et à Terre-Neuve.

M. Herbert a eu de nombreuses discussions avec divers gestionnaires au sujet de la modification apportée à l'appendice « H ». Dans la région du Pacifique, certains étaient mécontents parce que les officiers avaient un nombre substantiel de crédits accumulés reportés et ils voulaient savoir pourquoi on n'appliquait pas le changement aux congés qui seront acquis, sans toucher aux autres.

À la fin d'août, M. Herbert [traduction] « a eu un échange virulent au téléphone avec M. Bennett ». Ce dernier était contrarié et il lui a demandé s'il avait dit à qui que ce soit que les congés annuels étaient doublés. M. Herbert a répondu par la négative, mais il lui a fait remarquer que c'est le résultat auquel on arrivait en multipliant les crédits de congé annuel par 2,1.

M. Herbert a reçu la note de service non datée de M. Ballard (pièce U5) en octobre 1998. C'était la première fois qu'il voyait la formule qui y est décrite. Il l'a examinée et a rédigé la pièce U6 en guise de réponse. M. Herbert a expliqué sa lettre. La paye est administrée de telle façon que lorsqu'un officier est malade, l'employeur défalque 12 heures de ses crédits de congé de maladie, le rémunère pour six heures ce jour-là et ajoute six heures dans sa banque de jours de relâche. Une fois le libellé de l'appendice « H » modifié, la seule conclusion mathématique était que six heures de crédits de congé annuel allaient être défalquées pour que l'officier soit rémunéré durant chaque période. M. Herbert a affirmé qu'il avait vérifié cette interprétation deux fois auprès de M. Bennett et qu'il avait également eu l'occasion d'examiner cette explication. Lors des discussions avec la direction, personne n'a contesté la formule de calcul. À la table de négociation le 9 ou le 10 juin, M. Bennett avait affirmé que l'employeur devait connaître ses obligations; par conséquent, il avait inclus les crédits de congé déjà accumulés.

M. Herbert a déposé la pièce U15, des talons de chèques de paye de R.J. McGarvie et une feuille de présence. Selon le nouveau système, l'employeur remet aux officiers un état de leurs congés. D'après ces documents, on peut voir que M. McGarvie a pris des congés annuels du 7 au 26 février 1999 et du 4 au 25 mars 1999, puis qu'il a pris un congé compensateur d'une demi-journée le 31 mars 1999. Le premier talon de chèque de paye porte sur la période du 18 au 31 mars 1999 et le deuxième, sur la période du 1^{er} au 14 avril 1999. D'après ces deux documents, il a été rémunéré pour 42 heures de travail par semaine. Ainsi, pour ses deux semaines de congé, il a reçu deux semaines de salaire; sur le deuxième talon de chèque, on voit qu'il était au travail et qu'il a été rémunéré pour deux semaines de 42 heures. Pour 21,5 jours, il a été rémunéré pour 126 heures ou 42 heures par semaine; aucun jour de relâche n'a été acquis durant la période de congé annuel, mais 258 heures ont été défalquées de ses crédits de congé annuel. [Traduction] « Quelque chose est arrivé à l'argent de cet homme », de dire M. Herbert.

M. Herbert a déposé des extraits de l'ancienne convention collective du groupe Équipages de navires (pièce U16) et des extraits de leur nouvelle convention (pièce U17). Il a expliqué que les systèmes de moyenne de 42 heures et de 46,6 heures étaient administrés de la même façon que les systèmes décrits dans le cas de la convention collective des officiers de navire. À l'appendice « H », il y a un certain nombre de similitudes, mais le système d'accumulation des jours de relâche diffère de celui de la Guilde. Dans le cas des équipages de navire, le facteur applicable aux jours de relâche est 1,17, sans écart salarial; un certain nombre d'autres dispositions sont identiques à celles de la convention collective des officiers de navire. La convention collective de la Guilde a été négociée en premier et le présent grief a été déposé avant la fin des négociations de la convention collective du groupe Équipages de navires. À la pièce U17, qui a été signée en 1999, on peut voir que le libellé de l'appendice « G » est différent de celui qui figure dans l'ancienne convention collective (pièce U16) et dans la convention collective des officiers de navire (pièce U7).

M. Herbert croit qu'il a eu la conversation avec M. Bennett au cours de la semaine du 24 août, soit une semaine après les rencontres de ratification alors que les bulletins de vote commençaient à arriver, mais n'avaient pas encore été dépouillés. Il n'a pas parlé à M. Bennett ou à d'autres membres de l'équipe de négociation patronale avant la fin du processus de ratification.

Lors du contre-interrogatoire, M. Herbert a confirmé qu'il connaissait la pièce U7 et que la définition d'un jour de travail, à l'alinéa « c » de l'appendice « H », était la même que celle qui figurait dans l'ancienne et la nouvelle convention. L'article 20.04 est également le même dans ces deux conventions. Il est libellé comme suit :

Les congés annuels payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures durant lesquelles l'officier aurait normalement travaillé ce jour-là.

Aucune modification n'a été apportée à ces dispositions.

En ce qui concerne la pièce U10 et le problème de l'officier qui prend quatre semaines de congé annuel durant une période de travail et qui n'a pas accumulé suffisamment de crédits de jours de relâche pour être rémunéré pendant la période hors service, M. Herbert a indiqué que ce problème était dû au fait que la convention collective (pièce U8) prévoyait qu'aucun crédit de jour de relâche n'était acquis durant un congé annuel. À la question de savoir combien de personnes ont ainsi été privées de rémunération au retour d'un congé annuel, M. Herbert a indiqué que cela ne s'était pas produit très souvent parce que les officiers n'utilisaient pas leurs congés annuels de cette façon; comme ils ne pouvaient pas se permettre de perdre une journée de salaire, ils attendaient d'avoir accumulé suffisamment de crédits avant de s'absenter. Ni M. Herbert ni la Guilde n'avait soulevé ce problème au début des négociations. La Guilde n'a fait aucune proposition en vue de régler le problème. C'est le Conseil du Trésor qui a présenté une proposition au sujet de l'article 20 et il s'agissait d'une proposition générale prévoyant la conversion des jours de congé en heures parce que les calculs étaient effectués en jours dans l'ancienne convention. M. Herbert a confirmé que la Guilde avait accepté de convertir les jours en heures mais avait exigé de voir les facteurs. La Guilde n'a pas soulevé à ce moment-là le problème des officiers qui voulaient accumuler des jours de relâche pendant leurs congés annuels.

M. Herbert avait tenté d'obtenir des éclaircissements au sujet du facteur 2,1 parce que l'ancien facteur $7/5$ correspondait à sept jours par rapport à cinq jours; il se demandait s'il fallait multiplier quatre semaines par 2,1; un officier auparavant acquérait une journée et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) alors qu'il acquiert maintenant trois jours et un tiers ($3 \frac{1}{3}$) si le facteur 2,1 est mathématiquement correct. En vertu de l'appendice « H » de l'ancienne convention, le facteur $7/5$ représentait sept jours selon le système des jours de relâche par rapport à cinq jours selon le système

conventionnel. Pourquoi M. Herbert n'a-t-il pas compris que le facteur 2,1 représentait 84/40 en heures ? Celui-ci a répondu qu'il croyait qu'un jour et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) devenait trois jours et un tiers ($3 \frac{1}{3}$) en prenant l'exemple de l'officier payé 10 \$ l'heure. Un officier qui ne gagne que 10 \$ de l'heure selon le système conventionnel et qui prend 40 heures de congé touche 400 \$. Un officier assujéti au système des jours de relâche travaille 84 heures au cours d'une semaine et gagne 840 \$, s'il est en congé, il reçoit 420 \$ (s'il touche 10 \$ l'heure), il gagne 840 \$ mais ne reçoit que 420 \$; toutefois, dès l'instant où on multiplie ses crédits par 2,1, le produit est suffisant pour lui permettre de toucher les autres 420 \$. M. Herbert avait parlé à M. Bennett avant que les équipes de négociation se rencontrent pour obtenir des réponses à certaines questions afin que les membres de son équipe puissent prendre position avant de rencontrer l'autre partie. D'autres points devaient être éclaircis, et il a posé un certain nombre de questions à M. Bennett. C'était là une pratique normale entre négociateurs. M. Herbert a expliqué pourquoi son équipe croyait que le facteur 2,1 était inexact. À son avis, il ne correspond pas au facteur $\frac{7}{5}$. Parce que tous les calculs sont faits en fonction de journées de 12 heures, sauf la rémunération qui est calculée en fonction de journées de six heures, M. Herbert a demandé à M. Bennett si le facteur 2,1 signifiait qu'un [traduction] « officier en congé obtenait des crédits pour les heures de service prévues et les heures correspondantes de relâche », ce que M. Bennett a confirmé. Mathématiquement, le facteur donnait les résultats suivants : un crédit de 84/40, une semaine de repos plus les congés correspondants au titre des jours de relâche. M. Herbert ne s'inquiétait pas du fait que l'appendice « H » précisait toujours qu'un officier n'acquerrait aucun jour de relâche pendant un congé annuel parce que, si l'on multiplie ses crédits de congé, il va de soi qu'il ne doit pas acquérir de jours de relâche.

M. Herbert a dit à son comité que le facteur 2,1 était effectivement exact. L'application de ce facteur donnait lieu à un crédit de 84 heures pour 40 heures de travail, une semaine de repos et une semaine de congé pour la période hors service. Il n'est pas venu à l'idée de M. Herbert de discuter du facteur lors de la rencontre car d'autres points figuraient à l'ordre du jour. Parmi les membres de son comité, certains nourrissaient toujours des doutes au sujet de l'interprétation du facteur 2,1; par conséquent, lors de la pause, l'un des membres francophones, M. Michaud, est allé voir M. Bennett et lui a demandé si une semaine de repos permettait d'obtenir une semaine pendant la période hors service; M. Bennett a répondu par l'affirmative. M. Herbert a affirmé que M. Bennett comprend le système des jours de relâche et ce que signifie une

semaine de repos plus le nombre de jours de relâche correspondants. M. Herbert a confirmé que, concrètement, les officiers assujettis au système des jours de relâche allaient se retrouver avec deux fois plus de jours de congé annuel qu'ils n'en avaient en vertu de l'ancienne convention collective contrairement à ceux qui travaillent selon le système de service d'attente qui allaient avoir le même nombre de congés annuels qu'auparavant. M. Herbert ne trouvait rien à redire au sujet du libellé de la disposition qui se trouve au début de la page 108 de la pièce U7 :

Pour chaque jour de travail ou chaque période de travail où l'officier est en congé autorisé payé autre qu'en congé compensateur ou en congé annuel payé, il acquiert un jour de relâche en sus de sa rémunération pour cette journée.

Cette disposition était nécessaire sans quoi les officiers allaient se retrouver avec quatre fois plus de congés qu'auparavant suivant le système des jours de relâche.

M. Herbert a affirmé que M. Bennett avait joué un rôle crucial lors de la ratification. En raison des difficultés rencontrées lors des négociations antérieures, la Guilde voulait que M. Bennett confirme l'interprétation de M. Herbert. Cela ne s'était jamais fait auparavant, mais on a expliqué à M. Bennett pourquoi on lui demandait de le faire et il a compris.

On a repris point par point la pièce U5 avec M. Herbert qui a confirmé qu'il était surtout en désaccord avec l'affirmation à la page 3 selon laquelle « 120 (heures) x facteur 2,1 = 252/12 = 21 (jours de relâche) ». Il croit qu'il n'est pas nécessaire de prévoir une formule ou un facteur si 12 heures égalent 12 heures de travail; en ce qui le concerne, pour être sur un pied d'égalité avec un officier travaillant selon le régime conventionnel pour qui une semaine de congé = 40 heures de rémunération, il est nécessaire d'avoir suffisamment de crédits pour être rémunéré pendant la période de travail et la période hors service.

En ce qui concerne la pièce U15, M. Herbert a affirmé qu'un officier assujetti au système des jours de relâche était rémunéré pour 42 heures de travail par semaine à chaque période de paye, que M. McGarvie faisait partie de l'équipage blanc sur le Gordon Reid. L'horaire de mars 1998 (pièce U9) du Gordon Reid a été déposé en preuve. M. Herbert a confirmé que les officiers de navire pouvaient échanger des jours de relâche jusqu'à concurrence de la limite prévue à l'appendice « H », alinéa f),

page 109 de la pièce U7. M. Herbert a convenu que le congé de M. McGarvie avait été calculé suivant la formule de M. Ballard.

Lors du réinterrogatoire, M. Herbert a affirmé que l'article 20.04 ne s'applique pas aux officiers assujettis au système des jours de relâche, qu'il ne s'est jamais appliqué à eux et que l'appendice « H » commence par les mots suivants : « Nonobstant les dispositions de la convention collective du groupe Officiers de navire, les conditions suivantes s'appliqueront aussi. » En vertu de l'ancienne convention collective, en vue d'obtenir une journée de repos un employé utilisait deux journées de six heures chacune; quatre semaines de congé annuel correspondaient à deux semaines hors service seulement. En vertu de l'appendice « I », où le facteur est 1,47 et où la journée de travail est également de 12 heures, pour une moyenne de 42 heures par semaine, le nombre d'heures défalquées est 8,4 et non pas 12. L'article 20.04 ne s'applique pas à l'appendice « I » ni à l'appendice « J » où les congés annuels sont défalqués selon des moyennes de 46,6 heures par semaine ou de 9,3 heures par jour. L'article 20.04 s'applique à l'appendice « K » mais non pas aux autres appendices. En vertu de l'appendice « H », une journée de six heures serait l'équivalent de la journée de 9,3 heures prévue à l'appendice « J » et de la journée de 8,4 heures prévue à l'appendice « I ». Aucune modification n'a été apportée aux déductions indiquées aux appendices « I » et « J ». Rien dans les documents fournis par le Conseil du Trésor ou dans la convention collective n'indique que l'administration de la rémunération est modifiée et qu'on défalquera 12 heures pour chaque jour de congé annuel utilisé tout en n'en rémunérant que six.

Le fonctionnaire s'estimant lésé, M. Arthur Coughtry, est mécanicien en chef sur le navire de la garde côtière « Samuel Risley », auquel s'applique le système des jours de relâche depuis 1985. M. Coughtry a été assujetti à ce régime de 1985 à 1991 et de 1993 à aujourd'hui. Il a examiné les pièces U10 et U11 et a confirmé que dans sa région la formule est la même sauf qu'on parle des équipages « A » et « B » au lieu des équipages « rouge » et « blanc ». M. Coughtry a déclaré qu'un officier qui a accumulé quatre semaines de congé annuel demande normalement deux semaines de congé à la fin d'une période de travail ainsi que les deux semaines de jours de relâche.

M. Coughtry a reçu les documents de ratification (pièce U12); il les a examinés et a assisté à une réunion au cours de laquelle les modifications ont été examinées et discutées. Pour lui, les observations faites au sujet de l'article 20 voulaient dire qu'en

prenant des congés annuels durant une « période de travail », il avait suffisamment de congés pour compenser la « période hors service ». Au sujet des pièces U10 et U11 et de la modification de l'article 20 à l'appendice « H », M. Coughtry a indiqué que, [traduction] « en prenant mes congés du 31 juillet au 26 août, je me trouve à m'absenter pendant une période de travail; ainsi, j'allais avoir suffisamment de crédits de congé pour les jours de relâche subséquents ». Il a précisé que cela était devenu possible du fait que ses congés annuels étaient multipliés par 2,1.

Au sujet de la pièce U12(e), le calendrier des réunions de ratification, M. Coughtry a affirmé qu'il était présent à la réunion de Parry Sound le 5 août 1998; il y a eu un changement d'équipage ce jour-là et les deux équipages étaient présents. Selon les personnes présentes, la convention collective offrait des gains pécuniaires négligeables, mais la modification apportée à l'appendice « H » était « très lucrative » parce que les officiers allaient obtenir tous les crédits de congés auxquels ils avaient droit. Pour une personne assujettie au système des jours de relâche, c'était un article très intéressant; [traduction] « cela a emporté les suffrages ».

Lors du contre-interrogatoire, M. Coughtry a affirmé qu'aucune proposition n'avait été faite avant le début des négociations en vue d'obtenir le double des congés annuels. Il s'est procuré une copie de la pièce U12b et a constaté que l'article 22.02 avait été modifié. Par le passé, il accumulait ses congés en jours. Il n'avait pas été entendu avant le début des négociations que l'équipe devait obtenir deux fois plus de congés à la table. À la réunion du personnel de bord convoquée après que les employés eurent reçu les documents, on a expliqué que le problème relatif aux congés annuels, qui n'était pas nouveau, avait été réglé. M. Paul Turner était le représentant de M. Coughtry au comité.

M. Richard Michaud a été le troisième et le dernier témoin de la Guilde. Il est agent des relations de travail à la Guilde depuis 1992 pour la région des Laurentides, laquelle s'étend de Cornwall à Sept-Îles. Ses responsabilités générales comprennent la négociation des conventions, le traitement des griefs et les affaires courantes de la Guilde. Il a participé aux négociations antérieures entre le Conseil du Trésor et la Guilde. Il a assisté aux négociations de 1990 à titre de représentant des officiers de navire du gouvernement (GSO). Il siégeait au comité qui a négocié la convention de 1990 (pièce U7). M. Michaud a affirmé qu'il s'occupe des officiers de navire de sa région. Trois navires fonctionnent selon le système des jours de relâche et deux, selon

le système conventionnel à Québec; actuellement, quatre navires fonctionnent selon le système des jours de relâche à Rimouski. Avant de devenir un dirigeant de la Guilde, il a été officier de navire de 1975 à 1992; en 1975, il a entrepris des études au collège de la Garde côtière et a obtenu son grade de troisième lieutenant (SOMA2) en 1978. En 1992, il avait atteint le niveau SOMA5 et occupait ce qu'on appelle communément un poste de second capitaine. Il ne travaillait pas à bord d'un navire fonctionnant selon le système des jours de relâche.

À titre de dirigeant de la Guilde depuis 1992, M. Michaud a traité tous les griefs découlant de l'ancienne convention collective (pièce U8), y compris ceux concernant l'interprétation du système de jours de relâche et les autres. Environ 75 % des membres tombent maintenant sous ce système. Il connaît le processus d'accumulation des congés annuels, plus particulièrement celui décrit aux appendices « H », « I » et « J ». Il connaît le système des jours de relâche et l'exemple fourni à la pièce U11. Il a affirmé qu'un officier devait accumuler deux ans de congé annuel ou davantage avant de pouvoir prendre une période complète de congé. La norme était de 28 jours de travail et de 28 jours de repos; les jours de relâche supplémentaires acquis en travaillant les jours fériés ne permettaient pas d'accumuler suffisamment de crédits supplémentaires pour pouvoir prendre tous les congés au cours de l'année d'acquisition. M. Michaud a affirmé que les officiers sont tous classifiés de la même façon, qu'ils soient assujettis au système conventionnel ou au système des jours de relâche. Toutefois, ceux qui sont assujettis au système des jours de relâche effectuent un plus grand nombre d'heures par année. Ils ne sont pas rémunérés selon un taux horaire, mais si l'on prend leur taux de rémunération annuel et qu'on le divise par le nombre d'heures effectuées, ils sont mieux rémunérés que les officiers travaillant selon d'autres systèmes de personnel navigant. Il y a un écart de 12,75 % entre les taux de rémunération précisés à l'appendice « A » et ceux précisés à l'appendice « A-3 », mais à l'alinéa g), à la page 109, il est dit : « Pour fins de calcul du temps supplémentaire ou autres avantages sociaux fondés sur une base horaire, le taux horaire est le taux approprié qui figure à l'Appendice A-2 ». Ce sont les taux que l'on trouve aux pages 74 et 75 et qui s'appliquent aux officiers assujettis au système conventionnel.

M. Michaud a assisté à toutes les séances de négociation en 1998. C'est en mars qu'a été mentionnée pour la première fois la proposition de convertir en jours les crédits de congé annuel. La Guilde a accepté la proposition [traduction] « sans aucune

réserve, jusqu'à ce qu'elle en lise le libellé ». On n'avait pas suggéré de libellé en mars; on s'était limité à parler de la question en termes généraux. C'est au tout début d'une semaine en juin que les discussions ont véritablement eu lieu; [traduction] « M. Bennett nous a proposé un libellé. » À la fin de la journée, M. Michaud a reçu une liasse de documents; les négociations ont été interrompues et l'équipe est retournée à l'hôtel pour discuter. On a alors effectué des calculs. Les facteurs 1,47 et 1,6275 donnaient le nombre d'heures indiqué dans l'ancienne convention collective. Le comité nourrissait certains doutes au sujet du facteur 2,1; il se demandait pourquoi l'employeur n'avait pas utilisé le même facteur que dans l'appendice « I »; l'horaire était de 12 heures par jour également et l'ancienne convention collective prévoyait un facteur de 7/5. Le comité a conclu que, si le facteur 2,1 était correct, cela signifiait qu'un officier pouvait prendre quatre semaines de congé annuel pendant sa période de travail et qu'il lui restait suffisamment de temps pour compenser la période hors service. Le comité a demandé à M. Ken Herbert de vérifier auprès de M. Bennett si les chiffres étaient exacts et s'il était toujours du même avis au sujet du facteur 2,1. M. Herbert a eu un entretien avec M. Bennett, puis a dit au comité que ce dernier maintenait la proposition ou l'offre. M. Michaud était présent quand M. Herbert a discuté avec M. Bennett lors d'une pause-cigarette. Il a pris part à la conversation et a demandé directement à M. Bennett si les chiffres étaient exacts parce que [traduction] « nous avons des doutes à ce sujet ». M. Bennett a répondu qu'ils étaient exacts; il pouvait aller les vérifier de nouveau mais il avait fait les calculs et ils étaient exacts. [Traduction] « Nous étions prêts à mettre un terme aux négociations et à soumettre la proposition aux membres; nous avons dit à M. Bennett qu'il avait la soirée pour vérifier de nouveau ses chiffres s'il jugeait bon de le faire. » D'après M. Michaud, en multipliant par 2,1 les crédits de congé accumulés un employé obtenait suffisamment de crédits de congé annuel pour s'absenter pendant une période complète parce que la rémunération était calculée en fonction d'une journée de six heures. Un officier assujéti au système des jours de relâche était rémunéré six heures par jour de congé annuel, qu'il prît ce congé pendant une période de travail ou pendant une période hors service. À aucun moment durant les négociations le Conseil du Trésor ou l'employeur n'a affirmé que l'administration de la paye était modifiée ni précisé que 12 heures allaient être défalquées des crédits de congé de l'officier qui prenait un jour de congé annuel.

M. Michaud a assisté à la réunion de ratification qui s'est tenue à Québec le 6 août 1998. Il connaît les documents de la pièce U12. Ses membres ont reçu les

mêmes documents, sauf qu'ils étaient en français. Les observations faites à la page 12 de la pièce U12b à la suite de la modification de l'article 20 avaient été traduites et disaient la même chose en français. Les membres de M. Michaud ont effectivement soulevé la question de la modification des congés annuels; c'est [traduction] « l'élément clé qui a permis de ratifier la convention ». La majorité des membres sont assujettis au système des jours de relâche et [traduction] « l'augmentation salariale de 2 % ne les intéressait pas vraiment ». M. Michaud a rencontré les membres de la direction régionale après les réunions de ratification; les modifications les intriguaient au plus haut point étant donné le peu de précisions données par le Conseil du Trésor; M. Michaud leur a donc remis une copie des documents de ratification. Après avoir examiné uniquement les éléments relatifs à la semaine de 40 heures et les modifications apportées au système des jours de relâche, ils ont déclaré : [traduction] « Vous avez réussi à faire doubler les congés annuels des officiers assujettis au système des jours de relâche. » M. Michaud a répondu : [traduction] « C'est à peu près temps que le type qui est assujetti au système des jours de relâche obtienne quatre semaines de congé annuel. »

Lors du contre-interrogatoire, M. Michaud a affirmé que toutes les négociations s'étaient déroulées en anglais. Il a confirmé qu'aucune modification n'avait été apportée à la définition de « jour de travail ». À la question de savoir si on s'était limité à vérifier si le chiffre 2,1 était exact quand il était présent, M. Michaud a répondu : [traduction] « On a demandé si cela signifiait qu'en prenant une période complète de congé un officier obtenait quatre semaines de congé et les quatre autres semaines. » M. Michaud n'a pas du tout eu l'impression que M. Bennett s'était fait piéger. Ses membres étaient très heureux du facteur 2,1; c'est devenu un élément important du scrutin. M. Ken Herbert était le président du comité; il était le porte-parole durant les négociations; on lui faisait passer des bouts de papier. Durant les négociations, M. Bennett parlait au nom de l'employeur; lorsqu'il était question des opérations, c'est M. Ballard qui prenait la parole. Dans des cas très particuliers, il arrivait que M. Herbert demande à quelqu'un d'ajouter quelque chose en parlant d'une proposition émanant de la partie syndicale. Quand les négociations ont commencé, M. Michaud ne savait pas à quoi s'attendre; la rumeur circulait que l'employeur voulait rétablir le facteur 1,17 qui existait avant la convention de 1990, qu'on voulait revenir en arrière dans le cas de l'appendice « H », sur lequel portaient toutes les discussions avec le Conseil du Trésor, mais il n'en a été question qu'à la toute fin. Les membres voulaient aussi obtenir une

augmentation substantielle. M. Bennett avait indiqué qu'il voulait changer la façon dont étaient administrés les congés étant donné que les membres n'avaient pas le droit à une période complète de congé en prenant quatre semaines de congé annuel. D'après M. Michaud, en divisant le facteur 2,1 par une journée de six heures, on atteint cet objectif.

C'est ici que se termine la preuve de la Guilde.

Le premier témoin de l'employeur était M. Philip Murdock, spécialiste principal, Système de dotation en personnel navigant, Direction générale des systèmes de la flotte, Garde côtière canadienne, Pêches et Océans Canada. Les officiers de navire regroupent environ un millier d'employés, qui travaillent en majorité pour la Garde côtière canadienne; certains sont employés à bord des navires civils du MDN, entre 70 à 80 officiers environ. De façon générale, M. Murdock s'occupe des questions de ressources humaines concernant les employés qui travaillent sur des navires. Il occupe son poste actuel depuis cinq ans. Il a commencé au collège de la Garde côtière en 1978; de 1981 à 1990 il a travaillé sur plusieurs navires, tous basés dans l'est du Canada. Il a quitté son poste de second capitaine en 1990 pour venir accomplir à Ottawa le même genre de travail qu'il fait présentement, mais dans un poste de niveau subalterne. Il n'a pas participé aux négociations de la convention des officiers de navire en 1990. Son poste comporte plus de responsabilités qu'auparavant. M. Yves Villemare occupait le poste de spécialiste principal à l'époque. Il s'est joint à l'équipe de négociation en juin 1998 seulement parce que jusque là son poste n'était pas exclu.

M. Murdock est l'auteur de la pièce U5, qui a été signée par son supérieur, M. Peter Ballard, directeur intérimaire de la Direction générale des services de la flotte à la Garde côtière. M. Ballard était le représentant ministériel durant la totalité des négociations. Il occupait un rôle de premier plan à titre de représentant ministériel; la Garde côtière embauche la majorité des membres du groupe Officiers de navire; les décisions prises à la table de négociation l'intéressaient au plus haut point puisqu'elles allaient influencer sur ses opérations. La note de service (pièce U5) a été signée vers la fin de septembre et a été livrée aux régions au début d'octobre 1998. M. Murdock a été informé, vers le milieu d'août, de la confusion qui régnait au sujet de l'application du nouveau libellé de l'article 20 du système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche, appendice « H », lorsqu'il a reçu un coup de fil d'un employé de Terre-Neuve, M. Glen Mackie, un officier de navire occupant un poste

de gestion par intérim à terre. Dans un message laissé dans sa boîte vocale, M. Mackie lui demandait des éclaircissements au sujet du facteur 2,1 à l'appendice « H », car on lui avait dit qu'il allait avoir pour effet de doubler les congés auxquels avaient droit les officiers assujettis au système des jours de relâche. M. Murdock n'a pas parlé à M. Mackie; il a simplement pris connaissance de son message. Il a téléphoné à M. Stephen Decker, surintendant de la marine à Terre-Neuve et surveillant de M. Mackie. Il n'a pas communiqué avec M. Mackie parce que, à la conclusion des négociations, les membres de l'équipe de négociation patronale ont été avisés de choisir leurs interlocuteurs avec soin et de se garder de discuter la nouvelle convention collective jusqu'à ce qu'elle soit ratifiée. Le processus de ratification, lui a-t-on dit, était une occasion pour l'agent négociateur de célébrer la gloire d'avoir obtenu une convention collective. Ces instructions émanaient de M. Bennett.

M. Murdock se sentait mal à l'aise d'en discuter, mais il a raconté que, d'après ce que M. Mackie lui avait dit et d'après la documentation que la Guilde avait envoyée, les employés avaient l'impression que les crédits de congé étaient doublés. M. Decker n'avait pas les documents de ratification en main à l'époque, mais cette impression était le résultat des discussions qui avaient eu lieu lors de la rencontre avec le représentant de la Guilde et des propos que ce dernier avait tenus. M. Murdock a indiqué que ce n'était pas là le but visé; qu'on voulait simplement que les congés calculés en jours soient désormais calculés en heures. Puis M. Murdock a affirmé qu'il hésitait à en discuter en détail à cause de la recommandation de M. Bennett. Le 31 août, M. Decker lui a télécopié les pièces U12(a), (b) et (f). M. Murdock se faisait du souci au sujet d'un malentendu concernant le facteur 2,1 à la page 12 de la pièce U12(a), et plus particulièrement les observations faites par la Guilde. Il s'est entretenu avec M. Ballard après avoir reçu la télécopie indiquant que les employés croyaient que leurs crédits de congé allaient être doublés, que le facteur leur permettait en quelque sorte d'accumuler des crédits de jours de relâche. M. Ballard l'a regardé d'un air incrédule; comment pouvait-il en être ainsi ? Ce n'était pas ce qui avait été discuté à la table de négociation. Ils ont examiné plus attentivement le document, les appendices « I » et « J » au bas de la page 13 et à la page 14 où il était indiqué que le nombre de congés allait rester le même. Ils ne savaient plus quoi penser vu qu'ils comprenaient l'application du facteur indiqué aux appendices « I » et « J »; comment pouvaient-ils avoir mal interprété le facteur indiqué à l'appendice « H » ? Ils ont communiqué avec M^{me} Jeannette Leduc, chef des Relations de travail à Pêches et Océans

et membre de l'équipe de négociation patronale pour lui faire part du problème et discuter de la conduite à adopter. Vu que ce n'était pas là l'intention de l'employeur, la Guilde n'allait pas manquer de soulever des objections. M^{me}Leduc a communiqué avec M. Bennett pour en discuter. Comme M. Murdock devait émettre des directives à l'intention des gestionnaires, il a préparé la première ébauche de la note de service non datée durant la première semaine de septembre. Il a rencontré M. Ballard, qui a apporté des changements, et M^{me}Leduc (qui a fait d'autres changements), puis le document a été envoyé à la traduction. Le texte final a été préparé le 30 septembre. La date a été omise, mais le document a été signé à la fin de septembre 1998. La convention collective avait été signée le 17 septembre 1998. L'interprétation a été envoyée après la signature.

M. Murdock a expliqué l'interprétation donnée à la page 2 de la pièce U5. Il a décrit la façon dont les crédits de congé étaient accumulés aux termes de l'ancienne convention collective (pièce U8); une journée comporte huit heures de travail comme il est prévu à l'article 20.05, et l'article 20.04 décrit un principe général qui s'applique à l'ensemble de la convention collective. M. Murdock a indiqué que le facteur 7/5 faisait en sorte que cinq jours équivalaient à sept jours; par conséquent ils équivalaient au nombre de jours auquel chaque officier avait droit, peu importe le système de travail auquel il était assujéti. M. Murdock a expliqué l'exemple des trois semaines de congé multipliées par sept et divisées par cinq qui égalent 21 jours. À l'appendice H7 de la pièce U8 on peut lire ce qui suit : « Les crédits de congé ne seront pas convertis en heures »; la période de congé devait correspondre aux crédits accumulés. M. Murdock ne connaît personne qui a pris des congés de la manière décrite dans l'exemple donné dans la pièce U10. Si une personne n'avait pas acquis les crédits de jours de relâche nécessaires pour prendre congé, soit que la direction lui en avançait, soit qu'elle lui expliquait les inconvénients. M. Murdock ne connaît aucun cas où la direction a obligé un officier à prendre un congé non payé. Dans l'ancienne convention, les officiers assujéti au système conventionnel acquéraient 15 jours et ceux assujéti au système des jours de relâche, 21; dans les deux cas cela équivalait à trois semaines de congé annuel. Le problème décrit dans les pièces U10 et U11 pourrait se produire en raison de la présence de l'alinéa « c » à l'appendice « H », mais l'agent négociateur n'en a jamais fait de cas. Il n'en a jamais entendu parler. Lui-même avait travaillé selon le système d'accumulation des jours de relâche; il était entendu que personne ne se placerait dans cette situation. Les officiers assujéti au système

d'accumulation des jours de relâche prenaient des congés tous les deux ans, à raison de trois mois chaque fois.

M. Murdock a participé aux séances de négociation de la convention collective des officiers de navire en 1998 au cours de laquelle aucune proposition n'a été faite au sujet des congés annuels si ce n'est l'initiative du Conseil du Trésor de convertir les crédits de congé en heures. Cette nouvelle méthode de calcul allait se retrouver dans toutes les conventions collectives de la fonction publique fédérale. M. Murdock s'est occupé uniquement des conventions collectives des groupes Officiers de navire et Équipages de navires. Il n'a pas assisté aux premières réunions de négociation, mais il était présent quand les facteurs de conversion des congés annuels ont été déposés. Il a affirmé que : [traduction] « Les facteurs ont été créés pour que tous les officiers aient un nombre équivalent de congés annuels compte tenu de leurs années de service peu importe le système de travail auquel ils étaient assujettis. » Le principe a été défendu à la table de négociation. M. Murdock croyait que le même principe sous-tendait déjà l'ancienne convention collective et que la raison d'être du facteur était d'en arriver à un nombre équivalent de congés; les facteurs devaient donner droit aux mêmes congés calculés en heures. M. Murdock a passé en revue les articles 20.02, 20.04 ainsi que les pages 108, alinéa c), et 110 de la nouvelle convention collective (pièce U7) pour expliquer la formule décrite dans la note de service de M. Peter Ballard (pièce U5). [traduction] « C'est ce que nous voulions, qu'un officier assujetti au système de jours de relâche ait le nombre d'heures voulues pour obtenir le même nombre de jours, en heures toutefois. » Ce « problème » (de prendre des congés tous les deux ans) n'est toujours pas réglé; le facteur n'est pas le même, mais le résultat est le même.

M. Murdock a affirmé que les systèmes ne sont pas comparables. Le système de jours de relâche diffère parce qu'il ne prévoit pas de jours de repos; les officiers travaillent 365,2 jours par année. En vertu des appendices « I » et « J », c'est très différent; les calculs sont fondés sur le nombre moyen d'heures. En vertu de l'appendice « I », on utilise un système par moyenne de 42 heures; l'horaire de 12 heures par jour est toujours en vigueur à un endroit; il était en vigueur sur les plus gros navires dotés de deux équipages pour les officiers qui sont assujettis au régime des périodes de travail et des périodes hors service et pénalise les officiers qui ne débarquent pas à temps des navires parce qu'il faut alors déplacer des fins de semaine. Selon le système des jours de relâche, il n'y a pas de fin de semaine, il n'y a pas

de jours de repos; il y a 365,5 jours ouvrables. M. Murdock a affirmé : [traduction] « Les heures ne fonctionnent pas dans le cas du système des jours de relâche. »

M. Murdock a déclaré que les facteurs n'ont pas fait l'objet de discussions à la table de négociation. Il a indiqué, en examinant la pièce U14, que celle-ci ressemble au document que l'employeur a déposé à la table de négociation. Il a confirmé le témoignage de M. Herbert au sujet de l'échange de documents. Il se souvient d'une question en particulier au sujet de la limite des jours de relâche dont il est question à la page 109, alinéa f). L'agent négociateur voulait que le libellé soit plus précis au sujet de la pénalité imposée en cas de dépassement de la limite de 45 jours. Certains officiers avaient accumulé plus de 45 jours de relâche et la direction était plus préoccupée par cette question que par le facteur 2,1. La banque de congés annuels n'est pas la même que la banque de jours de relâche.

M. Murdock a indiqué que l'employeur n'a pas l'habitude d'établir le calendrier des vacances, mais il étudie les demandes des employés. Quand les navires doivent être radoubés et quand ils ne sont pas utilisés, les régions demandent aux employés ce qu'ils veulent faire : prendre des jours de relâche, prendre des congés annuels ou être affectés à d'autres navires. On en profite également pour offrir de la formation ou effectuer l'entretien des navires. En ce qui concerne la question de diviser les congés par 6 heures au lieu des 12 heures prévues dans la formule, M. Murdock a indiqué que, si l'on divise le nombre total de crédits de congé par six, on obtient 42 jours de congé annuel; ce n'est pas ce que dit la page 12 de la pièce U12(b). La direction était très préoccupée par l'interprétation de la Guilde. Les coûts pour Pêches et Océans seraient considérablement plus élevés, ce qui influencerait sur le fonctionnement. Les propositions ont été examinées très attentivement par le ministère vu qu'il est utilisateur principal des officiers de navire.

Lors du contre-interrogatoire, M. Murdock a indiqué que la pièce U17, la convention collective du groupe Équipages de navires, a été signée le 16 avril 1999. Il a apporté le même soutien technique et a participé à toutes les séances de négociation. Il a indiqué que l'appendice « G » de la pièce U17, pages 353 à 357, ainsi que le corps du texte de la convention collective constituent la convention collective du groupe Équipages de navires. M. Murdock et le négociateur du Conseil du Trésor étaient bien au fait de la question soulevée dans le présent grief lorsqu'ils ont négocié la convention du groupe Équipages de navires. M. Murdock a énuméré les similitudes et

les différences entre la convention des officiers de navire et celle du groupe Équipages de navires. Il a indiqué que l'article 22.03, pièce U16, correspond au système par moyenne de 46,6 heures décrit à l'appendice « J » de la pièce U8. La grande différence tient à ce que la convention du groupe Équipages de navires ne comprend qu'un appendice, soit celui portant sur le système des jours de relâche, tandis que la convention des officiers de navire en comporte quatre. Dans le premier cas, les systèmes par moyenne de 46,6 et 42 heures se trouvent dans le corps du texte de la convention. En règle générale, les équipages et les officiers travaillent selon les mêmes systèmes. Dans la convention du groupe Équipages de navires, l'article 16.05 est l'équivalent de l'article 20.04 dans la convention des officiers de navire. Le libellé de l'appendice « B » de la pièce U16 est semblable à celui de l'appendice « H » de la pièce U8; la structure est la même; la présentation est semblable mais l'alinéa c) est différent; la conversion des jours de relâche est différente : les équipages acquièrent 1,17 jour de relâche tandis que les officiers en acquièrent un seul. M. Murdock a indiqué que les officiers se sont servis de la décimale 0,17 du facteur 1,17 pour obtenir un taux de rémunération plus élevé, ce qui explique l'écart salarial de 12,75 % et les taux de rémunération différents dans la convention des officiers de navire. Dans la convention du groupe Équipages de navires, les employés ont tous les mêmes taux de rémunération. Un officier assujetti au système des jours de relâche n'a pas moins de congés. Les deux conventions contiennent une disposition prévoyant 28 jours de travail en mer et 28 jours de congé. L'article traitant des congés annuels dans l'ancienne convention du groupe Équipages de navires (pièce U16), à la page B5, renvoie à l'article 16. On retrouve cet article dans l'ancienne convention des officiers (pièce U8), page H-7, lequel renvoie à l'article 20. Le groupe Équipages de navires a également été touché par la nouvelle méthode de calcul des jours en heures. Dans la pièce U17, la nouvelle convention collective du groupe Équipages de navires, l'article 16 de la pièce U16 a été remplacé par l'article 35, page 46. La disposition relative à l'accumulation des congés à la pièce U17 se retrouve dans le corps du texte de la convention, mais à l'appendice « G », la mention « le particulier ayant préséance sur le général » constitue presque une convention collective en soi pour le groupe Équipages de navires. Aux pages 353 et 354 de la pièce U17, on renvoie à des annexes; la présentation de la nouvelle convention du groupe Équipages de navires ressemble davantage à celle des officiers de navire parce qu'à chaque annexe correspond un système. L'annexe « C », qui commence à la page 384 de la pièce U17 correspond en

quelque sorte à l'appendice « I » qui se trouve à la page 114 de la pièce U7, mais la disposition que l'on retrouve à la page 385 n'a pas d'équivalent; elle est libellée ainsi :

Congé annuel payé

Les congés annuels payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé annuel correspond à huit virgule quatre (8,4) heures par jour.

On défalque 8,4 heures aux officiers de navire aux termes de l'appendice « I » puisque c'est le nombre d'heures qu'ils travaillent en moyenne par jour au cours d'une semaine de travail de cinq jours; pour établir une comparaison moyenne il faut prendre un officier qui effectue une semaine de travail normale de cinq jours. L'annexe « D », page 388, pièce U17, est comparable à l'appendice « J » de la pièce U7; trois articles traitant des congés annuels payés dans la pièce U7 reprennent le libellé de la page 388 de la pièce U17. Une nouvelle disposition précise toutefois le nombre d'heures qui doit être défalqué, c'est-à-dire 9,3 heures, comme dans le cas des officiers assujettis à l'appendice « J », bien qu'ils effectuent tous huit heures de travail, qu'ils soient en attente pendant 16 heures et qu'ils soient rémunérés pour 13 heures et 1/3 par jour. Cette façon de déterminer la moyenne assure l'uniformité. L'annexe « E », le « Régime d'accumulation des jours de relâche », dans la pièce U17, page 392, ressemble quelque peu à l'appendice « H » dans la pièce U7, à l'exception de l'alinéa c) où le facteur est 1,17 dans la convention du groupe Équipages de navires comparativement à 1,00 dans celle des officiers. En outre, à la page 395 de la pièce U17, le facteur 2,1 est le même sauf pour ce qui est de l'astérisque (*) qui apporte une précision afin d'éviter de confondre avec la convention des équipages de navire. Il est libellé ainsi :

On obtient ce facteur en divisant le nombre d'heures effectuées selon le Régime d'accumulation des jours de relâche, soit (7 x 12 = 84), par le nombre d'heures que prévoit le régime de travail traditionnel, soit (5 x 8 = 40), ce qui donne deux virgule un (2,1).

La convention collective du groupe Équipages de navires contient une nouvelle disposition à la page 396, libellée ainsi :

Les congés annuels payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé annuel correspond à douze (12) heures par jour.

Ce libellé a été proposé par les équipes de négociation, qui l'ont adopté.

M. Murdock connaît bien la « fiche d'emploi du temps » (pièce U15) mais « un peu moins » les codes. Cette fiche était un outil de planification établi initialement en jours, mais des modifications ont été apportées et le système a été revu le 17 septembre 1998. [traduction] « Nous nous posions des questions au sujet des dossiers des employés, c'est pourquoi nous avons calculé les soldes en fonction du système conventionnel avant d'appliquer les facteurs. Quand le système a été modifié aux environs du 17 septembre, nous avons converti les crédits des officiers assujettis au système des jours de relâche pour qu'ils correspondent aux crédits calculés selon le système conventionnel en utilisant le facteur 5/7, puis en multipliant le résultat par huit heures. Le facteur 2,1 a été appliqué pour obtenir le nouveau nombre de crédits de congé des officiers assujettis au système des jours de relâche. » Par conséquent, d'après la pièce U15, 37,2 heures égalent 4,6 jours selon le système conventionnel ou 6,5 jours de congé annuel selon le système des jours de relâche. M. Murdock a indiqué que le Système de gestion de la flotte maritime était en place depuis au moins deux ans à tous les endroits et depuis environ cinq ans dans la région de l'ouest. Le Gordon Reid est un navire de la région du Pacifique. Sur la fiche, à partir de la dernière ligne de la dernière page de la pièce U15, on voit qu'il est inscrit 200 heures, ce qui représente cinq semaines de 40 heures de congé annuel. En divisant 200 par 5,714 heures, on obtient 35 jours, ce qui correspond aux jours de relâche prévus dans l'ancienne convention des officiers de navire. En utilisant le facteur 7/5, on obtient le même résultat que si l'on effectuait le calcul en jours; cinq semaines de cinq jours égalent 25 jours qui, multipliés par 7/5, égalent 35 jours. M. Murdock croit que le facteur 5,714 était utilisé pour l'administration d'autres crédits de congé, mais non pas pour les crédits de congé annuel.

M. Murdock a assisté aux séances de négociation de la convention des officiers de navire qui se sont tenues en juin. Il assurait le soutien technique. Il n'avait pas la responsabilité de définir le libellé de la convention collective, mais il a quand même eu son mot à dire. C'est M. Bennett qui s'est occupé de la rédaction. M. Murdock n'était pas présent lors de la signature de la convention le 17 septembre 1998. Il a confirmé que la pièce U15 (les talons de chèques de paye) étaient des talons de chèques de paye normalement utilisés aux fins de la paye. Les 42 heures inscrites représentent une semaine de sept jours. À la question de savoir s'il s'agissait de journées de six heures, M. Murdock a répondu que les officiers assujettis au système des jours de relâche ne sont pas rémunérés selon un taux horaire. Il a ajouté que le facteur de 5,714 heures

était obtenu en divisant une semaine de 40 heures par sept jours. Les officiers assujettis au système conventionnel travaillent selon un horaire de 40 heures par semaine; le système par moyenne de 42 heures (l'appendice « I ») amène les officiers à travailler selon un horaire de 12 heures par jour, mais on leur défalque 8,4 heures par jour de congé parce que c'est la durée moyenne de leur journée de travail; les jours de repos sont des fins de semaine qui ont été déplacées et non pas des jours de travail : la durée moyenne de cette semaine de travail est de 42 heures, si on la divise par cinq jours ouvrables, on obtient 8,4 heures. Au sujet des officiers assujettis au système des jours de relâche dont la journée de travail est de six heures en moyenne, M. Murdock a précisé que [traduction] « cela ne fonctionne pas de cette façon ».

M. William Allan Bennett était le président de l'équipe de négociation de l'employeur qui a négocié la convention collective des officiers de navire (pièce U7). Il était également intervenu, à la dernière minute, dans la négociation de l'ancienne convention (pièce U8). Il avait remplacé le porte-parole principal durant la ou les dernières semaines de négociations de 1990. Il connaît assez bien le système d'accumulation des jours de relâche pour avoir travaillé à Pêches et Océans au début des années 1980. Le système avait d'abord été instauré sur deux navires. Il s'est largement répandu sur la côte ouest à bord des « remorqueurs ». La Guilde et l'employeur ont adapté à leurs besoins le concept appliqué dans le secteur du remorquage.

En mars ou en avril 1998 ont débuté les négociations au sujet de la pièce U7. Les principales propositions de l'agent négociateur portaient sur des questions pécuniaires ou des divergences relevées depuis longtemps dans la pièce U8 qui nécessitaient des rajustements et qui devaient être adaptées à la gestion de la flotte. L'employeur a soulevé la question des congés annuels [traduction] « afin de généraliser l'utilisation des heures pour calculer les congés annuels. Nous l'avons fait partout; c'est une proposition que mes collègues et moi-même avons faite à toutes les tables de négociation. » On leur avait dit que les congés annuels et les congés de maladie calculés en jours devaient maintenant être calculés en heures. [Traduction] « En principe, il n'y avait aucun problème; il suffisait de le mettre par écrit. » À l'article 20, il fallait convertir les jours en heures et arriver au même nombre de jours en divisant ceux-ci par 8 heures. Cela s'appliquait à tous les officiers de navire. M. Bennett devait prendre la semaine de 40 heures et l'assortir aux systèmes de travail en place. Il fallait effectuer la conversion à partir de la semaine de 40 heures figurant aux appendices

« J », « I » et « H ». Il n'était nullement question de modifier le libellé de l'alinéa c) à la page H2 de l'ancienne convention. Il a fallu ajouter un paragraphe avant l'alinéa c) à la page H7 en raison de la modification du facteur 7/5. En ce qui concerne les congés annuels, M. Bennett n'avait pas l'intention de modifier quoi que ce soit. La modification a été proposée en mars 1998 et acceptée en principe; le libellé en a été présenté en juin 1998. Le libellé de la pièce U14 ressemble à celui qu'il a présenté, mais il a soumis le libellé des appendices « I » et « J » en même temps au cours d'une rencontre des deux équipes à L'Esplanade Laurier. M. Bennett ne se souvient pas de la date exacte de cette rencontre. Il ne se souvient pas des discussions qu'il a eues à cet égard avec les représentants de l'agent négociateur; il se rappelle qu'il y en a eu quelques-unes. Il se souvient que le système de 46,6 heures comportait une petite erreur que l'autre partie a relevée et qui a été corrigée. Les discussions ont porté sur les préoccupations de l'agent négociateur qui craignait que le facteur ne génère pas le bon nombre de congés annuels, c'est-à-dire dix heures pour les officiers ayant droit à trois semaines de vacances. D'après M. Bennett, le libellé accordait aux officiers de navire le même nombre de congés qu'ils avaient déjà. Dans un cas, le facteur a été rajusté. M. Bennett a eu des discussions avec M. Herbert après que ce dernier lui eut signalé une erreur dans le système de 46,6 heures. Il est à peu près sûr que c'est ce que M. Herbert a fait. Les discussions se sont déroulées dans une pièce adjacente à celle où les deux équipes se réunissaient. M. Bennett a expliqué à M. Herbert la façon dont l'équipe de l'employeur était arrivée au facteur en question. Il ne se souvient pas de l'explication donnée, mais il croit qu'on [traduction] « avait pris 120 heures pour arriver à 21 heures » ou « 252 heures pour trois semaines ». Il ne se souvient pas d'avoir parlé de « 84/40 ». D'après lui, il s'agissait d'une [traduction] « question administrative plutôt que d'une question de fond »; il ne proposait aucune modification au nombre de congés.

On a invité M. Bennett à lire la remarque inscrite à la page 12 de la pièce U12(b), après quoi on lui a demandé si, au cours des rencontres, M. Herbert lui avait posé des questions qui ressemblaient à la remarque. M. Herbert a répondu qu'il ne s'en souvenait pas, qu'il n'était pas sûr de ce que cela signifiait. À la question de savoir si quelqu'un d'autre l'avait interrogé dans ce sens-là, M. Bennett a répondu que seulement M. Herbert et lui-même étaient présents lors de ces discussions. Au sujet des discussions qu'il a eues durant les pauses-cigarettes, M. Bennett a précisé qu'il y en avait eu beaucoup. Il ne se souvenait pas que la question ait posé un gros problème. En fait, il a affirmé ne pas se souvenir de grand-chose. À la question de savoir s'il se

souvenait d'avoir dit, au sujet du facteur 2,1, que quatre semaines de congé annuel seraient l'équivalent de quatre semaines de repos assorties de suffisamment de crédits au titre des jours de relâche, M. Bennett a répondu : [traduction] « Il devrait y avoir suffisamment de crédits. » « L'un des problèmes était que les officiers de navire avaient accumulé énormément de jours de relâche. » M. Bennett ne se souvient pas d'avoir eu d'autres discussions à ce sujet-là. Vers la fin d'août, il a appris de M^{me} Jeannette Leduc ou de M. Bob Temple que la Guilde, dans le cadre du processus de ratification, disait à ses membres que les crédits de congé annuel avaient été doublés. Il avait vu la pièce U12b et la remarque à la page 12 quand M. Dempsey lui en avait donné une copie vers la mi-juin. Il avait rencontré ce dernier après qu'ils eurent conclu une entente de principe ou à peu près à cette époque. La rencontre avait eu lieu au deuxième étage de L'Esplanade Laurier dans la section des restaurants. M. Dempsey lui avait demandé de jeter un coup d'œil sur les documents pour voir s'il y avait un point avec lequel il n'était pas d'accord à cause des difficultés que l'agent négociateur avait eues à faire ratifier la convention collective lors de la dernière ronde de négociation. M. Bennett n'avait jamais fait cela auparavant, « avec aucun syndicat ». Il savait qu'il y avait eu un problème avec la dernière convention collective au sujet de la disposition limitative; les parties avaient deux interprétations différentes. La question avait par la suite été renvoyée à l'arbitrage et la Guilde avait perdu. M. Dempsey voulait que M. Bennett jette un coup d'œil aux documents pour s'assurer que tout était correct. M. Dempsey a repris la copie que M. Bennett avait examinée sommairement. M. Bennett a fait un examen rapide; il a en fait porté son attention sur quelques points tels que la modification apportée à la disposition limitative. Au sujet des remarques inscrites après la modification des « congés annuels payés » à la pièce U12(b), M. Bennett a affirmé qu'il n'en avait probablement pas tenu compte. Il s'est contenté de relever les remarques diffamatoires au sujet de la direction. M. Bennett n'a jamais vu la pièce U12(a).

Après l'appel de M^{me} Jeannette Leduc ou de M. Bob Temple, M. Bennett a immédiatement téléphoné au président de la Guilde, M. Maury Sjoquist, pour lui dire qu' [traduction] « ils n'avaient jamais eu cette intention. » Il s'est également entretenu avec M. Herbert. Ils ont passé une heure ou deux à essayer de se convaincre mutuellement de leur interprétation pour finalement s'entendre sur le fait qu'ils ne s'entendaient pas. M. Bennett a eu un entretien avec M. Herbert et « quelques entretiens » avec M. Sjoquist. Essentiellement, M. Herbert a affirmé à M. Bennett que

[traduction] « l'employeur devait avoir doublé les congés pour générer de l'argent pour les officiers de navire ». M. Bennett n'était pas d'accord avec M. Herbert et il a affirmé que si cela avait été le but, l'employeur aurait modifié l'article 20 et non pas le facteur.

Lors du contre-interrogatoire, M. Bennett a confirmé qu'il ne se souvenait pas de ce qui avait été dit. Il a affirmé qu'il fonctionne suivant le principe qu'il ne faut [traduction] « jamais leur donner plus que ce qu'ils demandent ». Il a convenu qu'il avait eu des entretiens avec M. Herbert un jour ou deux après avoir déposé le libellé et qu'ils avaient eu l'occasion d'étudier les facteurs. Il a admis que M. Herbert avait soulevé certaines questions au sujet des facteurs et qu'il avait eu des discussions avec M. Michaud durant les pauses-cigarettes. Il s'entretenait quotidiennement avec M. Herbert et M. Michaud; ils « bavardaient ». M. Bennett ne se souvient pas de leurs sujets de conversation; il se souvenait de ce qui s'était passé durant les rencontres de négociation, mais pas de la teneur des discussions. M. Bennett croit que la Guilde a mentionné, à la fin des négociations, qu'elle allait lui envoyer les documents de ratification pour le motif déjà précisé, soit à cause des problèmes qu'il y avait eus lors des dernières négociations. On voulait qu'il examine les documents avant de les envoyer aux membres. Quand M. Dempsey lui a remis la pièce U12(b), M. Bennett a examiné sommairement chaque page. Il a dit que le document ne lui posait pas de problèmes ou quelque chose du genre. Il croyait que les officiers de navire avaient suffisamment de jours de relâche pour prendre leurs congés annuels. Lui eût-on demandé si la modification du facteur signifiait que quatre semaines de congé annuel correspondaient à quatre semaines de repos assorties de suffisamment de crédits pour prendre un nombre correspondant de jours de relâche, sa réponse aurait été affirmative mais il ne se souvenait pas s'il avait fait une telle réponse. Il prétend que ce n'est pas à lui d'approuver ce que la Guilde dit à ses membres. Il aurait peut-être lu plus attentivement la pièce U12b s'il y avait relevé le mot « générer », mais il en doute vu qu'à ses yeux il s'agissait d'une modification purement administrative.

M. Herbert n'a pas dit à M. Bennett que, si l'interprétation de ce dernier était exacte, il n'y avait pas d'entente. M. Bennett affirme qu'il a failli ne pas signer la convention collective. Il savait que les officiers de navire accumulaient jusqu'à deux ans de congé annuel, ce qui leur permettait de prendre la période de travail puis leurs jours de relâche pendant la période hors service.

M. Bennett a examiné le document (pièce U5) rédigé par M. Murdock avant sa signature par M. Ballard. Il savait qu'un grief allait être déposé immédiatement après la signature de la convention collective. Il a participé à la négociation de la convention collective du groupe Équipages des navires après que le présent grief eut été déposé.

À l'issue de discussions avec M. Sjoquist, M. Bennett s'est dit convaincu que le libellé de la convention collective était clair et qu'il n'accordait pas une augmentation des crédits de congé.

M. Bennett a expliqué que les taux de rémunération hebdomadaires (page 73) sont obtenus en divisant le salaire annuel par 52,127 et les taux quotidiens (page 80), en divisant les taux hebdomadaires par sept. Il a affirmé également que, lorsque les officiers de navire prennent deux blocs de congé en même temps, ils sont absents pendant deux mois et, si cela avait été réellement injuste, il en aurait entendu parler, mais cela n'était pas le cas.

Plaidoirie de la Guilde

La plaidoirie de la Guilde comporte trois volets : premièrement, ce qui est clair dans l'ancienne convention collective et ce qui s'est passé lors des négociations; deuxièmement, ce qui est clair et non contesté dans la nouvelle convention collective; troisièmement, à titre subsidiaire, la préclusion créée par les actions de l'employeur qui ont mené à la signature de la nouvelle convention collective.

La Guilde soutiendra que, en raison des actions de l'employeur, qui ont conduit à la signature de la convention, ce dernier est maintenant préclus de proposer une interprétation contraire du libellé clair que l'on retrouve dans la pièce U12(b) et de l'interprétation défendue par l'agent négociateur depuis le 16 juin 1998.

M. Bennett a affirmé avoir failli refuser de signer la convention collective. Les raisons pour lesquelles il y a apposé sa signature expliquent on ne peut mieux pourquoi les parties se retrouvent ici : le libellé étayait l'interprétation de la direction. La Guilde soutient le contraire et les événements survenus entre août et la signature de la convention en septembre, ainsi que les efforts déployés en vue de réexaminer, réviser et rédiger la pièce U5 en octobre, indiquent également que la direction n'était pas convaincue que le libellé étayait son point de vue. C'est la position défendue par la direction depuis que la pièce U5 a été rédigée. Les gestionnaires régionaux avaient

toutefois eu une réaction différente à la lecture de la nouvelle version de la disposition. La Guilde invoquera la convention collective du groupe Équipages de navires uniquement pour faire ressortir le libellé clair, convenons-en, de cette convention qui a été négociée après le dépôt du présent grief; le libellé confirme l'interprétation que fait la Guilde du libellé antérieurement négocié dans la convention des officiers de navire. Simplement dit, l'équipe de négociation patronale a commis une erreur de droit lors de la négociation du libellé de la convention des officiers de navire, une erreur qu'elle a essayé de corriger lors des négociations de la convention du groupe Équipages de navires en utilisant un libellé différent pour atteindre son but avoué. M^e Jewitt ajoute que l'arbitre est impuissant à corriger une erreur de droit car la convention doit être appliquée telle quelle.

En ce qui concerne l'ancienne convention des officiers de navire (pièce U8), ce qui est clair commence à l'article 20 page 29, Congé annuel payé. À l'article 20.02 il est question de crédits de congé annuel et de l'acquisition de ceux-ci pour tous les systèmes de travail, et ces crédits sont exprimés en jours par année de service. Il y a lieu de souligner, également, que l'article 20.02 est subordonné à trois appendices qui renferment un certain nombre de dispositions. Il suffit de savoir que les articles 20.02 et 20.04 sont subordonnés aux appendices. À l'article 20.03, il est question de la conversion des crédits en heures en multipliant le nombre de jours par huit heures, et cette conversion est subordonnée aux appendices « H », « I » et « J », mais non pas à l'appendice « K », lequel traite de la semaine de 40 heures.

Les appendices « H », « I » et « J » sont toujours traités en bloc dans l'ancienne convention. En réalité, l'article 20.02 traite de l'acquisition des crédits. L'article 20.03 était une disposition administrative qui convertissait les congés annuels en heures et qui autorisait les officiers travaillant 40 heures par semaine à recevoir leur rémunération journalière quand ils prenaient un congé annuel. Il est évident à la lecture des appendices « H », « I » et « J » que ceux-ci ont été créés pour permettre de rémunérer les officiers en congé annuel et, dans tous ces systèmes, il est clair que les officiers touchaient leur rémunération journalière moyenne parce que le nombre d'heures effectué quotidiennement n'égalait pas huit heures par jour.

La preuve a clairement démontré que, dans cette convention (pièce U8), un officier assujetti au système des jours de relâche qui était en congé annuel pendant une journée de travail, que ce fût pendant une période de « travail » ou une période

« hors service », touchait l'équivalent de six heures de salaire, au titre d'un congé annuel ou de tout autre congé. En vertu de l'appendice « I », les officiers avaient également une journée de travail de 12 heures, mais ils recevaient l'équivalent de 8,4 heures par jour quand ils prenaient un congé annuel. À l'appendice « J », qui décrit le système de 46,6 heures, les officiers étaient rémunérés pour 9,3 heures par jour même si leur journée de travail normal comportait huit heures, car ils étaient en attente durant les 16 autres heures (46,6 heures divisées par 5 jours égalent 9,3 heures par jour).

L'article 20.04 n'a jamais été appliqué à un système de travail autre que le système de 40 heures mentionné à l'appendice « K ». Il n'a jamais été appliqué aux appendices « H », « I » et « J ». De nouveau, la rémunération journalière des officiers aux termes de l'appendice « H » est l'équivalent de six heures. Une autre explication logique du fait que l'article 20.04 ne s'appliquait pas à l'ancien appendice « H » : les officiers pouvaient prendre leurs congés annuels quand il n'y avait aucun travail à faire, pendant les jours de relâche.

Le cas de M. Murdock, qui a attendu deux ans avant de prendre trois mois de congé, illustre bien la situation, mais M^e Jewitt conteste ce que cela veut dire. Dans cet exemple, M. Murdock avait droit à huit semaines de congé annuel et à quatre semaines de jours de relâche. Il est difficile de séparer les congés. Si l'article 20.04 est appliqué aux congés annuels et que 12 heures sont défalquées d'une période de travail, il ne reste rien pour la période hors service. M^e Jewitt soutient que, selon la preuve présentée par les parties et le libellé limpide de l'article 20.04 de l'ancienne convention, cette disposition ne s'appliquait pas aux officiers assujettis au système des jours de relâche et elle ne peut s'appliquer à eux dans la nouvelle convention. Il est insensé de défalquer les heures de relâche et, en fait, à la lecture de l'appendice « H » de l'ancienne convention, page H7, le seul élément de l'article 20 qui se retrouve dans l'appendice est le taux indiqué à l'article 20. Il y a ensuite la remarque : « les crédits de congé ne seront pas convertis en heures », qui se trouve là pour une bonne raison. Puis, au deuxième paragraphe de l'article 20, il est question du facteur 7/5, lequel, a-t-on dit, tient compte du fait que, selon le système des jours de relâche, tous les jours devaient être considérés comme des jours de travail sans aucun jour de repos; il n'était pas nécessaire d'établir la rémunération journalière correspondant à un jour de congé annuel parce que tous les jours sont des jours de travail. Il suffisait simplement d'accumuler un certain nombre de jours par mois et d'utiliser le facteur 7/5 pour

s'assurer que la banque de crédits représentait sept jours par semaine aux fins de la rémunération ou 42 heures de rémunération ou l'équivalent de 42 heures de rémunération par semaine de sept jours ou que six heures par jour représentaient la rémunération journalière de l'officier. La preuve confirme que c'est effectivement ce qui s'est passé. Les officiers étaient rémunérés six heures par jour comme n'importe quel jour. La rémunération est maintenue au même taux journalier; c'est tout ce que fait un système de jours de relâche. Le facteur retenu est le coefficient 7/5 parce que les officiers travaillaient sept jours par semaine, que tous les jours étaient des jours de travail et qu'il n'y avait aucun jour de repos. À la page H7, les termes employés sont comparables à ceux que l'on retrouve aux appendices « I » et « J ». Nous faisons remarquer que c'est le mot « crédits » qui est encore une fois employé :

[...] tous les crédits de congé annuel des officiers qui entrent dans le système de jours de relâche ou qui y sont déjà assujettis seront multipliés par 7/5 [...]

En vertu de l'appendice « I » :

Les jours de congé annuel que l'officier a accumulés doivent être convertis en heures, en multipliant le nombre des jours par huit heures et quatre dixièmes (8,4).

En vertu de l'appendice « J » :

Les jours de congé annuel que l'officier a accumulés doivent être convertis en heures, en multipliant le nombre de jours par neuf heures et trois dixièmes (9,3).

Si on revient en arrière à la page H1, on constate que cet appendice comporte une courte introduction; il y est précisé que l'employeur a la possibilité d'ajouter des navires; on peut ensuite lire la phrase suivante : « Nonobstant les dispositions de la convention collective du groupe des officiers de navire, les conditions suivantes s'appliqueront aussi ». Il s'agit d'un libellé incontournable. Aux fins de l'appendice, les dispositions qui suivent s'appliquent, puis on passe à l'article 20, où le particulier a préséance sur le général. L'article 20 est une disposition générale et le terme « nonobstant » indique que l'article 20.04 ne s'applique pas.

Revenons maintenant à la page 80 dans le texte de la convention, où il est question de la durée du travail et des heures supplémentaires. L'article 30, faut-il le souligner de nouveau, est subordonné aux appendices « H », « I » et « J ». L'article 30.02 indique clairement que les officiers visés par ces appendices sont

assujettis aux appendices « H », « I » et « J », comme l'indique la phrase générale suivante : « tous les autres officiers sont assujettis à l'appendice « K » ». Cela indique bien que l'article 20.04 n'est tout simplement pas censé s'appliquer aux appendices « H », « I » et « J ».

M^e Jewitt ajoute qu'une autre raison pour laquelle l'article 20.04 ne pouvait pas s'appliquer aux appendices est qu'il se serait trouvé à mettre un terme au concept d'équivalence au titre des congés annuels qui figure dans l'ancienne convention collective. L'appendice « I » ne comporte pas de disposition interdisant « la conversion en heures ». En fait, il prévoit un facteur de conversion pour arriver à un crédit de 8,4 heures. Si on défalquait 12 heures, soit le nombre d'heures de travail de ces officiers après l'application du concept de ce facteur, en d'autres termes si on appliquait l'article 20.04, les crédits de congé annuel de ces officiers diminueraient plus vite qu'ils ne s'accumulent. C'est pourquoi seulement 8,4 heures devaient être défalquées selon la convention collective et la pratique. En procédant autrement, on se serait trouvé à défalquer un plus grand nombre d'heures que celui pour lequel les officiers étaient rémunérés.

Dans l'ancienne convention, un officier acquérait un crédit par jour, et la rémunération quotidienne moyenne était exprimée en heures; c'est la façon dont tous les officiers étaient rémunérés. En pratique, pour tous les officiers assujettis au système des jours de relâche, une journée comportait six heures; nulle part il n'est indiqué que leur rémunération journalière moyenne correspond à 12 heures.

La preuve relative aux négociations a clairement démontré que les facteurs particuliers et le libellé relatifs aux rajustements dans la nouvelle convention n'ont été présentés aux négociateurs qu'en juin. Il est également convenu que c'était la proposition de l'employeur et que la pièce U14 était le libellé proposé. Le concept a été proposé en principe en avril, et la Guilde l'a accepté, en principe, mais exigeait d'examiner les facteurs. Il est clair, d'après la preuve, qu'on a peu discuté de la proposition et, pour résumer la preuve, les facteurs ont été présentés à la fin d'une journée au début d'une semaine sans trop d'explication ou de discussion à la suite de quoi la Guilde s'est retirée pour discuter. Les témoins qui ont siégé au comité de négociation de la Guilde ont bien compris les facteurs énoncés dans les appendices « I » et « J », mais le facteur 2,1 était, à première vue, une amélioration qui entraînait une augmentation des crédits. En fait, il doublait les crédits et, à la suite de l'examen

du libellé proposé, le comité a demandé à son porte-parole d'aller s'assurer de l'exactitude du facteur, ce qu'il a fait. M. Bennett a confirmé qu'il avait eu une discussion à ce sujet en dehors du comité. M. Herbert a témoigné qu'il a demandé si le nouveau facteur signifiait qu'il y aurait suffisamment de crédits au titre des jours de relâche. Les souvenirs de M. Bennett au sujet des conversations particulières étaient flous et il a affirmé que, si on lui avait demandé s'il y avait suffisamment de crédits pour prendre des jours de relâche, il aurait répondu par l'affirmative parce qu'il croyait que le problème était l'inverse, que les officiers avaient assez de crédits de jours de relâche et que la majorité d'entre eux avaient accumulé des jours de relâche. Il a déclaré avoir lu l'explication de la pièce U12(b), page 12. M^e Jewitt lui avait signalé que M. Herbert avait parlé de l'accablant problème du manque de congé annuel pour compenser les jours de relâche. Il a également mentionné les termes employés par M. Bennett et le libellé de la pièce U12(b), et M. Bennett a convenu qu'il le connaissait. Vu que M. Bennett a déclaré qu'il ne comprenait pas les remarques et vu le caractère flou de ses souvenirs, M^e Jewitt soutient que la preuve ne renferme pas de contradiction importante qu'il soit nécessaire de résoudre. Le fait est que l'agent négociateur a posé des questions sur la signification du facteur et que M. Bennett a convenu que l'interprétation du syndicat et les facteurs étaient exacts; de toute évidence, il savait que l'agent négociateur avait mis leur exactitude en doute; il a reconfirmé le facteur 2,1 et a expliqué et corrigé l'un des autres facteurs. Il n'y a absolument aucun doute qu'après avoir appliqué le libellé clair de l'employeur, le comité de négociation de la Guilde a compris que la proposition avait pour but et pour effet d'accorder suffisamment de crédits de congé annuel pour régler l'accablant problème des périodes de travail et des périodes hors service. M^e Jewitt soutient que la jurisprudence indique qu'une des parties à la négociation n'a pas à expliquer à l'autre partie l'incidence réelle du principe négocié. Il fait également valoir que ce n'est pas la première fois que les parties ne s'entendent pas sur le sens d'une convention collective. Il soutient que l'avocat de l'employeur ne conteste pas que l'employeur a commis une erreur en droit. Il dit comprendre la position de l'employeur, mais il soutient qu'en droit la Guilde s'est interrogée sur les facteurs, qu'elle a ensuite accepté la proposition présentée avant de la soumettre à ses membres. M^e Jewitt soutient également qu'aux yeux de la Guilde la proposition visait à corriger la méthode d'accumulation des jours de congé annuel pour les officiers assujettis au système des jours de relâche et qu'elle leur permettait en effet de prendre quatre semaines

complètes de vacances payées lorsqu'ils y avaient droit plutôt que seulement la moitié à cause des périodes « de travail » et des périodes « hors service ».

Si on compare le libellé proposé et accepté à celui de l'ancienne convention, il est évident qu'il vise à accorder des congés annuels. Il est manifeste que tous les crédits de congé annuel seront multipliés par un facteur de 2,1; cela était entendu si on applique l'explication de M. Michaud, soit que ce facteur 2,1 multiplié par 160 heures égale quatre semaines de congé annuel ou 336 heures divisées par des journées de six heures, ce qui correspond à la rémunération journalière des officiers, on arrive à 56 jours, ce qui représente une période de travail suivie d'une période hors service. C'est simple à comprendre quand le libellé est appliqué de cette façon, et M^e Jewitt soutient que c'est l'unique façon de l'appliquer.

Il n'a jamais été question lors de quelque discussion que ce soit de modifier artificiellement la rémunération ou de défalquer 12 heures au lieu de six heures. Rien d'autre n'a été discuté que la proposition mise de l'avant; il n'a pas été dit que l'article 20.04, qui n'avait jamais été appliqué par le passé, se trouvait soudainement à s'appliquer.

L'article 20.03 de l'ancienne convention, c'est-à-dire celui qui précisait « sous réserve des appendices « H », « I » et « J » » ne figure plus dans la nouvelle convention, et s'il faut trouver une nouvelle application de l'article 20.04 dans la nouvelle convention, et M^e Jewitt réitère qu'il ne peut pas s'appliquer pour les motifs susmentionnés, c'est aux appendices « H », « I » et « J » qu'il faut le rattacher. Toutefois, l'employeur continue de se servir de la moyenne pour les officiers visés par les appendices « I » et « J », et l'appendice « H » est simplement particularisé. Cela montre qu'il n'y a pas eu d'entente en vue de commencer à appliquer l'article 20.04.

Vient ensuite la question du libellé de l'article suivant qui ne se trouve pas dans la convention des officiers de navire, mais que l'on retrouve dans celle du groupe Équipages de navires (pièce U17), page 396 :

Les congés annuels payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé annuel correspond à douze (12) heures par jour.

M. Murdock a déclaré que l'annexe « G » de la nouvelle convention du groupe Équipages de navires (pièce U17) correspond davantage à celui de la convention des

officiers de navire; on retrouve une disposition sur les congés annuels dans le texte de la convention, aux pages 359 et 360. Le même libellé est employé dans le texte de la convention pour convertir les crédits en heures, mais une disposition différente figure à la page 360; les dispositions reprennent presque textuellement l'article 20 sauf que l'article 20.04 a été modifié. Ce point vaut d'être souligné étant donné que l'ancienne convention du groupe Équipages de navires (pièce U16) renfermait une disposition identique à l'article 20.04, page 88, soit l'article 16.05.

Si le libellé des articles 20.04 ou 16.05 est censé s'appliquer comme M. Ballard le décrit dans sa note de service (pièce U5) et si cela est censé être clair, il n'y avait donc pas lieu de le modifier dans la convention du groupe Équipages de navires. Cette modification et les dispositions mentionnées à la page 396 confirment que le libellé que l'employeur a préparé et qu'il a proposé à la Guilde, ainsi que les négociations n'avaient pas pour but de défalquer 12 heures. La nouvelle convention n'a pas fait disparaître six heures et la direction n'est pas habilitée à les faire disparaître. La présente Commission n'est pas investie du pouvoir de corriger la convention pour faire disparaître ces six heures comme MM. Ballard et Murdock ont essayé de le faire par le truchement de la pièce U5.

M^e Jewitt soumet un recueil de jurisprudence contenant vingt et une décisions et me cite des extraits de l'ouvrage de MM. Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, troisième édition, section 4.1000. Il soutient qu'il est rare qu'une convention collective soit annulée à cause d'une erreur des deux parties. Il cite également une définition du terme « *notwithstanding* » (nonobstant) tirée du dictionnaire Oxford ainsi que des extraits de l'ouvrage *Canadian Labour Arbitration* au sujet de la préclusion. Il indique que beaucoup d'affaires traitent de situations de faits très semblables où avait été débattue la question de savoir si une convention collective était valide, parce que les parties l'interprétaient différemment ou parce qu'une erreur avait été commise lors de la transcription d'une prime, d'un taux ou d'une disposition. Dans ces affaires, il est indiqué qu'une partie n'aurait pas accepté de signer la convention si elle avait été au courant de l'interprétation de l'autre partie. M^e Jewitt mentionne, à l'onglet 15, la décision rendue dans l'affaire *PPG Industries vs Energy et Chemical Workers Union*, [1986] O.L.R.B. Rep., janvier 143; les paragraphes 5 à 7 à la page 144, décrivent le fond de l'affaire où les deux parties s'étaient trompées au sujet du taux de l'IVC incorporée. Cela n'avait pas eu pour effet d'invalider la convention collective. À l'onglet 13 se trouve une décision au sujet d'une affaire où une seule partie a commis une erreur;

Niagara Bronze Limited v. Glass, Molders, Pottery, Plastics et Allied Workers International Union, [1989] O.L.R.B. Rep., août 857 traite également d'une IVC qui devait devenir périmée, mais l'employeur n'a pas remarqué une nota, voir paragraphe 2, page 857, qui maintenait en vigueur les articles et dispositions non mentionnés dans les propositions, et voulait invoquer la disposition de la convention précédente qui précisait que la disposition en question allait devenir périmée une fois la convention échu. M^e Jewitt me renvoie aux paragraphes 5, 6 et 7 puis au paragraphe 9 qui traitent précisément de la question de savoir si le syndicat aurait dû dire quelque chose au moment où l'employeur a présenté son offre.

À l'onglet 7 se trouve une décision où l'erreur et la confusion étaient attribuables au fait que le syndicat croyait que l'offre salariale était une offre générale alors qu'en fait les documents ne correspondaient pas à cette affirmation; l'affaire *White Spot Limited et Canadian Food et Associated Services Union*, [1976] 1 CLRBR 145 traite d'une situation où il a été déterminé qu'un protocole d'entente correspondait à la définition d'une convention collective. M^e Jewitt me renvoie au deuxième paragraphe et à la dernière partie du troisième paragraphe à la page 152.

À l'onglet 5 se trouve la décision rendue dans l'affaire *Manitoba Government Employees' Union and ISM Information Systems Development Manitoba Corporation* (1993), 20 C.L.R.B.R. (2d) 89 où l'augmentation négociée est source de confusion et d'interprétations divergentes. L'employeur avait présenté une offre qu'il croyait s'appliquer au taux annuel alors qu'elle s'appliquait au taux horaire, ce qui donnait des montants différents. M^e Jewitt me renvoie au troisième paragraphe de la page 89. L'employeur était présent à la réunion au cours de laquelle l'augmentation a été présentée comme une augmentation du taux horaire, ce qui a donné lieu à la ratification de la convention par les membres du syndicat; le représentant de l'employeur a ensuite refusé de signer la convention, mais il n'y avait alors plus rien à faire. La convention collective a été maintenue en vigueur en dépit de l'intention différente et de l'erreur commise.

À l'onglet 3 se trouve la décision rendue dans l'affaire *Puretex Knitting Co. Ltd. and Canadian Textile and Chemical Union, Local 560* (1975), 8 L.A.C. (2d) 371 où les parties avaient deux interprétations divergentes. M^e Jewitt me renvoie aux deuxième et troisième paragraphes de la page 373.

À l'onglet 10 se trouve un arrêt de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique dans l'affaire *Saanich Police Association v. District of Saanich Police Board* (1983), 43 B.C.L.R. 132. La cour a réexaminé une décision faisant droit à un grief contestant l'interprétation d'une disposition. Ce qui est intéressant dans cette affaire c'est le fait que le syndicat savait que l'interprétation de l'employeur était diamétralement opposée à la sienne. M^e Jewitt me renvoie aux pages 133 et 134 ainsi qu'aux deux derniers paragraphes de la page 137. La Cour a maintenu la décision de la Commission qui avait refusé d'apporter une rectification et a rejeté l'argument de la préclusion. La Guilde croit que la situation en l'espèce est analogue puisque l'employeur croit que la proposition ne confère pas un avantage alors que c'est le contraire.

À l'onglet 1 se trouve une décision arbitrale dans l'affaire *Trane* (dossier de la Commission 166-2-13737). Il y est question d'une erreur commise lors de la transcription d'un appendice tiré d'une autre convention collective. M^e Jewitt me renvoie à la page 9 de la version originale où il est question de la doctrine des rectifications. Après avoir examiné la preuve, l'arbitre a conclu qu'il ne semblait pas y avoir de consensus sur l'intention et qu'il n'y avait aucune raison d'ordonner une rectification. Il a appliqué le libellé évident de la disposition.

À l'onglet 11, la décision rendue dans l'affaire *Hamilton Medical Laboratories and County Medical Laboratory and Ontario Public Service Employees Union* (1983), 10 L.A.C. (3d) 106 passe en revue le droit relatif à la doctrine de l'erreur. M^e Jewitt me renvoie aux pages 122 à 124 où l'argumentation classique est utilisée pour expliquer pourquoi une erreur ne doit pas avoir pour effet d'annuler une convention collective. Il mentionne la citation en retrait à la page 124 où il est question de la situation où les négociateurs mettent un terme aux négociations vraisemblablement non pas parce qu'elles se sont entendues, mais parce qu'elles veulent éviter une grève ou régler l'affaire. M^e Jewitt me renvoie au deuxième paragraphe de la page 125. Dans cette affaire, l'arbitre a conclu que l'augmentation totale qu'allait recevoir un employé aux termes de la convention n'était pas limitée.

Pour ce qui est de la question de la préclusion, qui est l'argument subsidiaire de la Guilde, M^e Jewitt soutient qu'un examen de la pièce U12b et les faits clairs et non contredits montrent qu'une fois les négociations terminées la Guilde a fait part de ses doutes et que M. Bennett a confirmé son interprétation de la disposition contestée. La chose s'est produite lorsque M. Dempsey lui a demandé d'examiner la pièce U12b.

M. Bennett savait tout autant que M. Herbert que le libellé d'une disposition limitative avait été modifié par le passé. Selon M. Herbert, lorsque l'employeur avait interprété différemment ce qui avait été proposé par son équipe à la table de négociation et avait obtenu gain de cause en arbitrage, la Guilde avait été accusée d'avoir menti à ses membres afin de faire adopter la convention. M. Bennett savait que la Guilde ne voulait pas se retrouver de nouveau dans cette situation et celle-ci tenait à ce que les deux parties s'entendent sur l'interprétation de la convention. Elles s'étaient entendues, et on a admis que, fait inhabituel, M. Bennett, le porte-parole principal de l'employeur, devait examiner et approuver au préalable les documents de ratification destinés aux membres du syndicat, ce qui a été fait. M. Bennett l'a confirmé, mais il a essayé de se distancier du processus en disant qu'il avait « jeté un coup d'oeil rapide à chaque page »; il avait relevé quelques remarques offensantes; il a donc lu les documents assez attentivement pour y relever des termes « désobligeants envers l'employeur ». Il était conscient de l'importance que la Guilde allait accorder à cet examen de telle sorte qu'en passant chaque page en revue il avait nécessairement pris connaissance de l'explication des modifications apportées aux appendices « H », « I » et « J ». Si on examine l'explication se rapportant à l'appendice « I » et l'appendice « J », on constate qu'elle est tout simplement clairement différente et qu'elle « saute aux yeux » quand on la compare à celle relative à l'appendice « H ». Au sujet des appendices « I » et « J », il est question de modifications administratives qui, manifestement, n'ont « aucune incidence sur l'acquisition des congés annuels ». Concernant l'appendice « H », l'explication est entièrement différente puisqu'il y est dit [traduction] : « L'inclusion de ce facteur signifie désormais que quatre (4) semaines de congé annuel correspondent à quatre (4) semaines de repos et qu'il y a suffisamment de crédits pour prendre un nombre correspondant de jours de relâche ». Tous les autres témoins, soit M. Coughtry, M. Michaud et M. Murdock, savaient ce que cela signifiait. M. Murdock a confirmé que M. Bennett, à titre de spécialiste des jours de relâche, est au courant du problème décrit dans les pièces U10 et U11 et qu'il sait qu'il n'y a pas d'accumulation de jours de relâche durant les congés annuels; et M. Bennett affirme qu'il n'avait rien trouvé à redire au sujet des documents. La Guilde s'est appuyée sur cet examen, et les documents ont été traduits puis envoyés aux membres de la Guilde. Le détriment découlant de l'interprétation erronée de l'article 20 est que l'agent négociateur s'est de surcroît appuyé, à son détriment, sur un élément important ayant permis la ratification de la convention collective. Même si l'employeur, de son propre aveu, connaissait l'interprétation de l'agent négociateur en août, ce n'est qu'après la signature de la

convention le 17 septembre que la pièce U5 a été distribuée. La convention avait déjà été signée.

Selon les témoignages de MM. Michaud et Murdock, les gestionnaires régionaux ont examiné le nouveau libellé et ont immédiatement compris que les congés annuels accumulés venaient d'être doublés. On n'insistera jamais assez sur l'importance que cette modification représentait pour quelque 60 à 70 % des membres; c'était un énorme avantage. En dépit des conversations qu'il avait eues avec M. Herbert, M. Bennett a affirmé, après la ratification, qu'il avait initialement failli refuser de signer la convention; à l'époque, il était [traduction] « convaincu que le libellé favorisait la direction »; il savait que la convention avait été ratifiée. C'est une situation classique où l'agent négociateur s'est fondé à son détriment sur une interprétation; l'employeur est maintenant préclus de faire valoir une interprétation différente.

M^e Jewitt invoque une dernière affaire à l'onglet 18 concernant *Sperry Vickers Division Sperry Inc. Canada v. International Association of Machinists et Aerospace Workers, District Lodge 717*, [1983] O.L.R.B. Rep., juillet 1208. Cette affaire est l'inverse de l'affaire *Niagara Bronze (supra)*. M^e Jewitt me renvoie aux paragraphes 22 et 26 à 30 et aux pages 1217 et 1218 ainsi qu'au paragraphe 31. Il me fait remarquer que le syndicat s'était fondé sur les affirmations de l'employeur et que ce dernier avait été préclus de faire valoir une interprétation différente.

En résumé, M^e Jewitt affirme que le grief doit être admis vu le libellé clair de la disposition; l'agent négociateur n'a jamais incité l'employeur à faire de fausses promesses; il l'a interrogé trois fois au sujet de la proposition; celle-ci a été examinée puis ratifiée. Elle était claire et l'employeur est maintenant préclus de faire valoir une interprétation différente.

Plaidoirie de l'employeur

M^e Garneau commence en affirmant que la question à trancher se retrouve dans trois documents : le grief, pièce U1, qui dit en partie : [traduction] « Je m'insurge contre l'intention avouée de l'employeur, dans une note de service non datée de M. Peter Ballard de ne pas administrer mes crédits de congé annuel conformément à la convention collective récemment négociée »; la note de service de M. Ballard, pièce U5, qui traite précisément du libellé de l'appendice « H »; la convention collective, pièce U7, appendice « H » page 110, article 20, où l'on peut lire ce qui suit :

L'officier acquiert des crédits de congé annuel payés au rythme fixé pour ses années de service continu à l'article 20 de la convention collective, pour chaque mois civil pour lequel il touche au moins deux (2) semaines de rémunération.

**

Aux fins de l'attribution du congé conformément au présent appendice, tous les crédits de congé annuel des officiers qui entrent dans le système de jours de relâche ou qui y sont déjà assujettis seront multipliés par le facteur deux virgule un (2,1). Pour les officiers qui cesseront de faire partie du système, les crédits de congé seront multipliés par le facteur inverse.

Ce sont les termes, de dire M^e Garneau, que M. Ballard a interprétés dans sa note de service concernant un exemple qui se trouve au bas de la page 2 et en haut de la page 3. M. Ballard explique que 120 heures multipliées par le facteur 2,1 donnent 252 heures, et qu'il faut diviser ce nombre par 12 pour obtenir des jours. Le grief conteste cette interprétation. Il y a ensuite la pièce U6 qui est une réponse à la note de service de M. Ballard.

M^e Garneau affirme que, lorsqu'on demande à un arbitre d'interpréter une disposition d'une convention collective, c'est la « règle particulière » qui s'applique. M^e Jewitt a déclaré à plusieurs reprises que le libellé est clair, qu'il n'y a pas d'ambiguïté, et M^e Garneau dit lui aussi la même chose; le libellé est clair. L'interprétation proposée par l'employeur est claire parce qu'elle est fondée sur le libellé de la convention collective exclusivement. La formule décrite dans la note de service de M. Ballard correspond exactement à ce que dit la convention collective.

M^e Garneau soutient que l'interprétation de la pièce U6 proposée par M^e Jewitt et défendue par M. Herbert ne se trouve pas dans la convention collective. C'est la raison pour laquelle trois jours d'audience ont été consacrés à la présentation des éléments de preuve concernant l'interprétation de cette disposition, des preuves extrinsèques visant à justifier l'interprétation de l'agent négociateur, soit les six heures que celui-ci veut utiliser pour convertir les crédits de congé annuel en jours. C'est une règle fondamentale de l'interprétation des conventions collectives qu'il faut déduire l'intention du document lui-même; les termes employés expriment l'intention.

M^e Garneau me renvoie à l'ouvrage de Palmer *Collective Agreement Arbitration in Canada*, (troisième édition) (1991), chapitre 4, portant sur l'interprétation de la

convention collective. Il existe des exceptions à chaque règle et, si les modalités d'une convention collective sont ambiguës, il faut vérifier d'autres éléments extrinsèques telle que la genèse de la négociation pour éclaircir la situation. Une ambiguïté peut être évidente ou subtile, mais aucune des parties n'a prétendu qu'il y avait ambiguïté.

M^e Garneau propose de montrer, en utilisant uniquement le libellé de la convention collective, que la note de service de M. Ballard est claire et exacte. Il revient à la pièce U5 et à l'exemple donné, et lit le paragraphe 2. Pourquoi diviser par 12 ? Parce que la convention dit à l'alinéa c) que la journée de travail comprend 12 heures. La seule définition de la journée de travail aux termes du système de jours de relâche se trouve à l'appendice « H » de la convention collective.

On ne trouve nulle part dans l'actuelle convention ni dans la convention antérieure la mention des « six heures ». Au cours de la présentation des éléments de preuve extrinsèques, on a prétendu à répétition que ces « six heures » étaient le fait du système de rémunération, mais les dispositions relatives à la rémunération de la convention ne font pas état d'un taux de rémunération horaire applicable aux officiers assujettis au système de jours de relâche. Dans la convention actuelle, il est question d'un système de rémunération fondé sur un taux de rémunération annuel et non pas sur un taux horaire. Lorsque la rémunération se fonde sur un taux horaire, les jours de relâche sont convertis en heures selon le système conventionnel. La rémunération à l'heure se fait selon le système conventionnel. Les dispositions relatives à la rémunération applicables aux officiers assujettis au système de jours de relâche se trouvent à trois endroits : à partir de la page 70 dans le cas des taux de rémunération annuels, à la page 72 dans le cas des taux de rémunération hebdomadaires qui sont les taux annuels divisés par le nombre de semaines dans une année, et à la page 74 pour ce qui est des taux de rémunération quotidiens qu'on obtient en divisant les taux annuels par le nombre de jours dans l'année, soit 365,25.

Si l'on revient à l'appendice « H », où on peut lire ce qui suit à l'alinéa d) :

d) L'officier sera rémunéré au taux de rémunération annuel applicable indiqué à l'appendice « A3 », « B3 » ou « C3 » de la convention collective des officiers de navire. Pour conserver son taux de rémunération hebdomadaire, l'officier doit :

(i) soit travailler,

- (ii) soit être en jour de relâche,
- (iii) soit être en congé payé autorisé.

**

Si l'employé ne travaille pas et qu'il n'est ni en jour de relâche ni en congé autorisé payé, sa rémunération normale sera réduite d'un montant équivalant à son taux de rémunération un jour de relâche pour chaque jour d'absence, sauf si on a accordé à l'officier une avance sur ses crédits de jours de relâche.

À la page 107 de la pièce U7, l'expression « jour de relâche » est définie à l'alinéa b), qui est suivi de l'alinéa c), où l'on peut lire ce qui suit :

La journée de travail comprendra douze (12) heures. Pour chaque jour de travail ou chaque période de travail où l'officier est en congé autorisé payé autre qu'en congé compensateur ou en congé annuel payé, il acquiert un jour de relâche en sus de sa rémunération pour cette journée.

Il est évident qu'un officier doit effectuer 12 heures. Selon le système de jours de relâche, l'officier travaille six mois par année et est en congé six mois par année. La grande majorité des officiers travaillent toute l'année, puis utilisent les congés annuels accumulés au cours des deux dernières années pour s'absenter pendant une période de travail et la période hors service subséquente l'année suivante; ils travaillent une journée sur deux; leur rémunération est fondée sur un taux annuel et est établi sur 365 jours; ils sont rémunérés tous les jours de l'année. La mention des « six heures » n'apparaît nulle part; la journée de travail est en réalité de 12 heures. C'est ce que la formule a fait; les congés annuels ont été calculés en multipliant les crédits de congé annuel par le facteur 2,1.

Subsidiairement, M^e Jewitt prétend qu'il y a préclusion. La préclusion est invoquée pour qu'un arbitre interprète une convention collective autrement qu'en s'appuyant sur son libellé parce qu'une partie a promis à l'autre de façon claire et non équivoque qu'elle allait l'interpréter de façon différente et que l'autre partie s'est fiée à cette promesse à son détriment; [traduction] « tant pis si elle dit ce qu'elle dit parce que vous nous avez affirmé que ce n'est pas l'interprétation que vous alliez lui donner ». L'employeur a-t-il promis, de façon claire et non équivoque, qu'il voulait non seulement doubler les crédits de congé au moyen du facteur 2,1, mais également

doubler le nombre de congés annuels des officiers assujettis au système de jours de relâche ? Selon l'exemple donné dans la pièce U5, on arrive à 42 jours de congé annuel. L'équation ne donne pas 21 jours mais 42 jours, ce qui règle « l'accablant problème » — une expression de M. Herbert que M^e Garneau a reprise — attribuable au fait que la convention disait : « vous ne pouvez acquérir de crédits de jours de relâche pendant un congé annuel »; voir l'alinéa c) à la page 108. Si les congés annuels sont pris pendant une période de travail et que l'officier n'a pas de crédits de jours de relâche à appliquer à la période hors service qui suit, il ne peut pas être rémunéré; le problème ne tient pas au fait que les officiers acquièrent seulement trois semaines de congé annuel, mais au système de périodes. Personne ne se place dans une telle situation. M. Michaud ne se rappelle pas que ce soit arrivé à qui que ce soit. En règle générale, les employés prennent des congés quand ils ont accumulé suffisamment de crédits pour être rémunérés pendant leur période hors service par après, soit tous les deux ans généralement; à ce moment-là ils sont assurés d'en avoir acquis suffisamment. Ils ne perdent pas de salaire et ils ont droit à autant de congés que n'importe quel autre employé sur une période de deux ans. Au départ, tous les officiers ont droit à trois semaines de congé; au bout de dix ans, c'est quatre semaines, que ce soit selon le système conventionnel ou selon l'un ou l'autre système. C'est ce à quoi avaient droit les officiers aux termes de l'ancienne convention collective en appliquant le facteur, et c'est ce à quoi ils continuent d'avoir droit dans la nouvelle convention collective en appliquant le nouveau facteur.

Au sujet de la question de la préclusion, l'employeur n'a fait aucune promesse sur laquelle l'agent négociateur s'est fondé à son détriment. Les représentants de l'employeur ont simplement déclaré, au début des négociations, qu'ils voulaient modifier l'article 20, la méthode d'acquisition des congés aux termes de l'article 20.02 en convertissant les jours en heures parce que c'est ce qu'ils faisaient dans toutes les autres conventions; c'est tout ce que voulait faire l'employeur. Il n'a pas dit qu'il voulait augmenter le nombre de congés ou qu'il voulait régler « l'accablant problème » ou peut-être qu'il n'y avait pas assez de crédits de congé. Au début, tous avaient compris que l'employeur voulait changer la méthode de calcul des crédits pour les convertir en heures de sorte que les employés continuaient d'avoir droit au même nombre de congés annuels, ce qu'on accomplissait en modifiant les facteurs. Dans le cas du système des jours de relâche, il fallait plus particulièrement modifier le facteur « 7/5 »; ce fut là le début et la fin.

Passant la preuve en revue, M^e Garneau indique qu'à un moment donné au début de juin, M. Bennett, fidèle à son engagement, a présenté les facteurs. Les parties avaient accepté en principe le changement. On a demandé à M. Bennett [traduction] « cela va-t-il régler la question des crédits de jours de relâche ? » À ses yeux, dans ce contexte, les crédits de jours de relâche n'étaient pas concernés. Tout ce qu'il voyait c'était que les officiers avaient énormément de crédits de jours de relâche auxquels une limite avait été fixée. C'est en ce sens que la question des crédits de jours de relâche posait un problème. Le nouveau facteur 2,1 n'avait rien à voir avec le problème des crédits des jours de relâche, et il ne se rappelle pas que M. Herbert ait soulevé la question. Il voulait simplement multiplier les crédits de congé annuel par 84/40. Il n'a aucunement promis que les officiers de navire allaient obtenir huit semaines de congé annuel. À la pause-cigarette, M. Michaud a entendu quelque chose à ce sujet et lui a demandé : [traduction] « Êtes-vous sûr au sujet du facteur 2,1 ? » Semble-t-il que M. Bennett a affirmé que le facteur 2,1 était correct.

M^e Garneau m'invite à examiner la pièce U12(b), les documents de ratification du syndicat, dans lesquels M. Herbert fait de son mieux pour obtenir la ratification de la convention collective. En lisant la pièce U12(b), que M. Bennett a parcourue des yeux, il est impossible de conclure que le facteur 2,1 signifie qu'il y a suffisamment de crédits pour qu'un officier soit rémunéré les jours de relâche. Il n'y avait rien qui eût pu faire comprendre à M. Bennett que cela voulait dire que les crédits de congé annuel allaient être doublés. On lui avait demandé de tout vérifier. En l'instance, on affirme que M. Bennett a promis que les officiers assujettis au système de jours de relâche allaient avoir droit à huit semaines de congé annuel par année. Il n'est pas clair que c'est ce qu'on voulait dire. Le premier élément d'une préclusion est absent. La préclusion ne doit pas être utilisée comme une arme offensive mais comme un moyen de défense; en d'autres termes [traduction] « il ne faut pas tendre de piège à personne ». Il y a préclusion quand quelqu'un, en sa qualité de négociateur, a fait une promesse sachant fort bien que M. Herbert voulait que ce soit son interprétation qui soit retenue. Ces principes sont bien expliqués dans l'ouvrage de Palmer et dans les trois affaires invoquées : *Reardon c. Canada*, [1976] 2 C.F. 767 et *Légaré c. Canada (Conseil du Trésor)* C.A.F. (1987), 76 N.R. 353 et *Murray* (dossiers de la Commission 166-2-26588 à 26592). L'arrêt *Reardon* traite de l'utilisation de la preuve extrinsèque à la page 3, paragraphe 8. L'arrêt *Légaré* porte sur la question de savoir si une disposition est ambiguë et sur l'argument de la préclusion lorsque la preuve extrinsèque est examinée

à cette fin. Dans l'affaire *Murray* la préclusion avait été soulevée et la preuve extrinsèque avait été entendue, mais l'arbitre avait rejeté l'argument parce que la convention collective était claire.

En résumé, M^eGarneau affirme que l'interprétation de l'article est claire et que ce devrait être celle que M. Ballard expose dans sa note de service et, enfin, que l'argument de la préclusion devrait être rejeté parce qu'aucune promesse n'a été faite. Quelles que soient les discussions qui ont eu lieu, elles ne visaient pas à faire croire aux officiers qu'ils allaient avoir droit à huit semaines de congé annuel.

En réfutation, M^eJewitt affirme que l'arbitre, au paragraphe 15, page 27 de la version originale de l'affaire *Murray*, expose la doctrine de la préclusion. M^eGarneau parle de promesses, mais cette théorie ne mentionne pas de promesse, mais « une assertion sous forme d'actes ou d'absence de paroles ou d'actes »; parler de promesses équivaut à en rehausser le sens. D'après tous les faits, il y a assertion sous forme d'actes; la préclusion s'applique et l'employeur est donc préclus de proposer une interprétation différente. D'après le témoignage de M. Bennett et les explications de la pièce U12(b), son approbation du document a été claire et immédiatement comprise. M^eJewitt souligne que M^eGarneau n'a pas mentionné l'article 20.04. La convention collective ne contient aucune disposition prévoyant la défalcation d'heures; c'est l'erreur que l'employeur a commise; il ne peut pas utiliser la journée de travail de 12 heures à cette fin.

Motifs de la décision

Le présent grief concerne l'interprétation de l'article 20 et de l'appendice « H » de la convention collective des officiers de navire, dispositions qui se lisent ainsi :

ARTICLE 20

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

20.01 Année de congé annuel

L'année de congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars de l'année civile suivante.

**

20.02 Acquisition des crédits de congé annuel

L'officier qui a touché au moins quatre-vingt (80) heures de rémunération pendant un mois civil de l'année de congé acquiert des crédits de congé à l'un des taux suivants pourvu qu'il n'ait pas acquis de crédits dans une autre unité de négociation au cours du même mois :

- a) dix (10) heures par mois jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire d'emploi continu;*
ou
- b) treize virgule trente-trois (13,33) heures par mois à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire d'emploi continu;*
ou
- c) seize virgule soixante-sept (16,67) heures par mois à partir du mois où survient son dix-neuvième (19^e) anniversaire d'emploi continu.*
ou
- d) vingt (20) heures par mois à partir du mois où survient son trentième (30^e) anniversaire d'emploi continu.*

20.03 *Aux fins uniquement de la clause 20.02, tout service à la fonction publique, continu ou interrompu, compte pour le calcul des congés annuels, sauf si quelqu'un, en quittant la fonction publique, reçoit ou a reçu une indemnité de départ. Cette exception ne s'applique toutefois pas à l'officier qui, mis en disponibilité, touche une indemnité de départ, mais est renommé à la fonction publique dans l'année suivant la date de sa mise en disponibilité.*

20.04 *Les congés annuels payés sont accordés sur une base horaire, le nombre d'heures débité pour chaque jour de congé annuel correspondant au nombre d'heures durant lesquelles l'officier aurait normalement travaillé ce jour-là.*

Droit au congé annuel payé

20.05 *L'officier a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'officier qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé annuel.*

Calendrier des congés annuels payés

20.06 Les officiers doivent prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils les ont acquis et l'Employeur s'efforce, sous réserve des nécessités du service, d'accorder le congé annuel de l'officier au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle il l'a acquis.

**

20.07 Le congé annuel peut être cédulé par l'Employeur en tout temps pendant l'année de congé. Cependant, sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce d'accorder le congé annuel d'une façon acceptable aux officiers et de leur donner un préavis de deux (2) mois.

**

20.08 L'Employeur avise l'officier de l'approbation ou du rejet de sa demande de congé annuel au plus tard trente (30) jours après l'avoir reçue.

20.09 Lorsque, pendant son congé annuel, l'officier bénéficie d'un congé de décès, la période de congé annuel ainsi déplacée est, ou bien ajoutée à la période de congé si l'officier le demande et que l'Employeur l'approuve, ou bien portée au crédit de l'officier pour utilisation à une date ultérieure.

20.10 Report des congés

Avec le consentement de l'Employeur, les crédits de congé annuel qu'un officier n'a pas utilisés au cours de l'année de congé où il les a acquis peuvent être reportés à l'année de congé suivante. Les reports à plus d'une année d'écart s'effectuent par accord mutuel.

20.11 Rappel au travail pendant un congé annuel payé

- a) L'Employeur doit faire tout effort raisonnable pour affecter au service les officiers disponibles de manière à ce qu'un officier en congé annuel ne soit pas rappelé au travail.
- b) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel ou d'un congé annuel et compensateur combinés, un officier est rappelé au travail, il touche

le remboursement des dépenses raisonnables qu'il engage selon la définition habituelle de l'Employeur.

(i) *pour se rendre à son lieu de travail,*

et

(ii) *pour retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne immédiatement en vacances après avoir exécuté les tâches qui ont nécessité son rappel, mais, après avoir présenté les comptes que l'Employeur exige normalement.*

c) *L'officier n'est pas jugé être en congé annuel ou en congé annuel et compensateur combiné au cours d'une période qui lui donne droit, aux termes de la clause 20.12b), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.*

Congé au moment de la cessation de l'emploi

20.12 *Lorsque l'officier décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre d'heures de congé annuel payé acquis mais non utilisé porté à son crédit par le taux de rémunération horaire calculé selon le taux auquel il avait droit en vertu de son certificat de nomination au moment de la cessation de son emploi, mais ce taux de rémunération ne tient pas compte du taux de rémunération afférent à un poste occupé temporairement.*

20.13 *Nonobstant la clause 20.13, l'officier dont l'emploi cesse par suite d'une déclaration portant abandon de son poste n'a le droit de toucher le paiement dont il est question dans la clause 20.13 que s'il en fait la demande par écrit dans les six (6) mois qui suivent la date de la cessation de son emploi.*

APPENDICE « H »»

SYSTÈME DE DOTATION EN PERSONNEL NAVIGANT ET D'ACCUMULATION DES JOURS DE RELÂCHE

**

Nous confirmons, par la présente, l'accord intervenu entre l'Employeur et la Guilde de la marine marchande du Canada concernant l'exploitation de certains navires, ou d'autres situations où l'Employeur juge souhaitable que le travail se poursuive de manière ininterrompue, faisant partie du

système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche.

L'Employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible pour donner à l'officier la possibilité de décider de ne pas servir sur les navires qui fonctionnent selon un système d'accumulation des jours de relâche, si l'officier le demande par écrit.

Le nombre de navires faisant partie du système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche peut être modifié de temps à autre après consultation entre les parties.

Nonobstant les dispositions de la convention collective du groupe des officiers de navire, les conditions suivantes s'appliqueront aussi :

Jours de relâche

Généralités

a) Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur utilisera les navires choisis faisant partie du système d'accumulation des jours de relâche. En vertu de ce système, tous les jours seront considérés comme des jours de travail et il n'y aura pas de jours de repos.

b) L'expression « jour de relâche » désigne un jour de repos rémunéré auquel un officier a droit du fait qu'il a travaillé pendant un certain nombre de jours en fonction d'un système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche. Un jour de relâche est considéré faire partie du cycle de travail et, partant, n'est pas considéré comme un jour de congé payé autorisé.

L'officier est informé de l'horaire de travail prévu pour l'année. On le prévient le plus tôt possible de tout changement à l'horaire de travail prévu. Normalement, on lui donne un préavis de deux (2) mois de tout changement à l'horaire de travail prévu, le préavis minimal étant de quatorze (14) jours.

- c) *La journée de travail comprendra douze (12) heures. Pour chaque jour de travail ou chaque période de travail où l'officier est en congé autorisé payé autre qu'en congé compensateur ou en congé annuel payé, il acquiert un jour de relâche en sus de sa rémunération pour cette journée.*
- d) *L'officier sera rémunéré au taux de rémunération annuel applicable indiqué à l'appendice « A3 », « B3 » ou « C3 » de la convention collective des officiers de navire. Pour conserver son taux de rémunération hebdomadaire, l'officier doit :*
- (i) soit travailler,*
 - (ii) soit être en jour de relâche,*
 - (iii) soit être en congé payé autorisé.*

Si l'employé ne travaille pas et qu'il n'est ni en jour de relâche ni en congé autorisé payé, sa rémunération normale sera réduite d'un montant équivalant à son taux de rémunération un jour de relâche pour chaque jour d'absence, sauf si on a accordé à l'officier une avance sur ses crédits de jours de relâche.

- e) *Il est convenu que les jours de relâche doivent être pris comme jours de repos payés. Normalement, les jours de relâche sont rémunérés en argent dans les cas de cessation d'emploi ou de nomination permanente à un poste ne donnant pas lieu à une affectation sur un navire fonctionnant selon le système de jours de relâche, ou qui ne donne pas lieu à une affectation dans le même ministère ou la même région. Cependant, à la demande de l'officier et avec l'accord de l'Employeur, les jours de relâche peuvent être convertis en congé compensateur.*

Aux fins du paiement des jours de relâche acquis, un jour de relâche équivaut au taux de rémunération d'un jour de relâche multiplié par 1,5.

- f) *L'officier ne peut accumuler plus de quarante-cinq (45) jours de relâche. S'il est tenu de travailler après avoir accumulé quarante-cinq (45) jours de relâche, l'officier touche, en plus de sa*

rémunération régulière et du facteur de relâche, l'équivalent en argent de un virgule cinq (1,5) jour de relâche pour chaque jour de travail passé la limite de quarante-cinq (45) jours.

Ce paiement supplémentaire peut être annulé après accord entre l'Employeur et la Guilde.

- g) Pour fins de calcul du temps supplémentaire ou autres avantages sociaux fondés sur une base horaire, le taux horaire est le taux approprié qui figure à l'Appendice « A-2 ».

Attribution anticipée des crédits de jours de relâche

L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder par anticipation des crédits de jours de relâche à un officier, sous réserve de la déduction de ces crédits anticipés des crédits de jours de relâche acquis par la suite.

En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou le licenciement, l'Employeur recouvre les avances sur les sommes d'argent dues à l'officier.

Congé - Interprétation

**

Un congé de maladie payé ou un congé pour accident du travail ne peut être accordé que pendant les périodes de travail.

Exécution

- a) Les crédits de jours de relâche sont accumulés au taux de rémunération du sous-groupe et du niveau auquel ils ont été acquis.
- b) Les crédits de jours de relâche peuvent être calculés au prorata par rapport aux heures d'un jour normal de travail.

**

- c) Les jours de relâche déplacés par des périodes de formation ou des congés annuels peuvent être rémunérés selon les directives de l'Employeur. L'officier a l'option de convertir ses jours en espèces ou en congé compensateur. Si l'officier choisit d'être

rémunéré en espèces, les jours de relâche déplacés par la formation sont rémunérés au taux de rémunération des jours de relâche multiplié par un virgule cinq (1,5). Les jours de relâche déplacés par des congés annuels sont rémunérés en espèces au taux de rémunération des jours de relâche multiplié par deux virgule zéro (2,0).

- d) L'officier qui se présente au travail sans qu'on l'ait prévenu de ne pas le faire et qui reste à terre en attendant de monter à bord du navire pour le changement d'équipe est considéré au travail et a droit aux repas et au logement conformément à l'article 25.*

- e) S'il modifie la période hors service prévue, l'Employeur rembourse à l'officier la partie non remboursable des contrats de voyage ou des réservations faites par l'officier pour la période en question, sous réserve de présentation des pièces justificatives exigées par l'Employeur. L'officier fait tout son possible pour diminuer les pertes ainsi encourues et en fournit la preuve à l'Employeur.*
- f) À la demande de l'officier et avec l'accord de l'Employeur, la rémunération acquise en vertu de l'article 21 - Jours fériés désignés - peut être convertie en congé compensateur.*

Article 2 - Interprétation et définitions

- f) « jour » désigne, par rapport à un officier, la période de vingt-quatre heures pendant laquelle l'officier est normalement tenu d'exécuter les fonctions de son poste et commence à l'heure désignée du changement d'équipe.*

Article 20 - Congé annuel payé

L'officier acquiert des crédits de congé annuel payé au rythme fixé pour ses années de service continu à l'article 20 de la convention collective, pour chaque mois civil pour lequel il touche au moins deux (2) semaines de rémunération.

Aux fins de l'attribution du congé conformément au présent appendice, tous les crédits de congé annuel des officiers qui entrent dans le système de jours de relâche ou qui y sont déjà assujettis seront multipliés par le facteur deux virgule un (2,1). Pour les officiers qui cesseront de faire partie du système, les crédits de congé seront multipliés par le facteur inverse.

Article 21 - Jours fériés désignés

- a) Pour chaque jour férié désigné pendant lequel l'officier ne travaille pas, il touche sa rémunération normale pour cette journée plus huit heures de rémunération au tarif des heures normales et un jour de relâche est déduit de ses crédits de jours de relâche.
 - b) Pour chaque jour férié pendant lequel l'officier est tenu de travailler et travaille effectivement :
 - (i) il touche, en sus de sa rémunération normale et du facteur des jours de relâche, une somme équivalant à 2,50 jours de relâche;
 - (ii) il a le droit d'être rémunéré selon la clause ci-dessus concernant la rémunération des heures supplémentaires pour le travail effectué un jour désigné férié, en sus de douze (12) heures.
- **
- c) Pour chaque jour férié désigné que l'officier est sensé [sic] travailler, mais qu'on lui permet de prendre en congé, l'officier touche sa rémunération normale pour un jour de relâche et a droit à un crédit de jour de relâche pour la journée. Un crédit de jour de relâche n'est pas déduit de la réserve de l'officier à ce titre et l'officier n'a droit à aucune autre rémunération supplémentaire.
 - d) À la demande de l'officier et avec le consentement de l'Employeur, la rémunération gagnée en vertu des alinéas a) ou b) ci-dessus peut être convertie en congé compensateur.

Article 22 - Congé de maladie payé

L'officier acquiert des crédits de congé de maladie à raison [sic] d'article 22 pour chaque mois civil pendant lequel il reçoit au moins deux (2) semaines de rémunération.

Article 24 - Déplacement

L'officier assujéti au présent appendice qui se déplace un jour de relâche conformément aux dispositions des clauses 24.02 et 24.03 de la convention est rémunéré au taux applicable des heures supplémentaires prévu au présent appendice pour le temps de déplacement jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au taux applicable des heures supplémentaires.

Article 25 - Repas et logement

Nonobstant les clauses 25.01, 25.02 et 25.03, mais sous réserve de la clause 25.06, lorsque l'officier est tenu par l'Employeur d'assister à un procès, à un cours de formation ou à d'autres activités liées au travail, l'Employeur se réserve le droit, lorsqu'il est d'avis que les circonstances le justifient, de rembourser les dépenses réelles et raisonnables engagées pour les repas et l'hébergement, lorsque ces coûts dépassent les montants prévus aux clauses 25.01, 25.02 ou 25.03.

Article 29 - Indemnité de départ

Aux fins du présent article, « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération en jours de relâche de l'officier énoncé aux appendices « A » - « 3B », « B » - « 3B » ou « C » - « 3B », multiplié par sept (7), applicable à la classification figurant dans le certificat de nomination de l'officier.

Article 30 - Durée du travail et heures supplémentaires

- (1) La rémunération des heures supplémentaires sera assujéti :
- a) aux clauses 30.07 et 30.08 de la convention collective des officiers de navire; cependant, les alinéas 30.07c), 30.08b) et c) ne s'appliqueront pas; et

**

b) *l'officier a le droit d'être rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour les heures supplémentaires effectuées en sus des heures de travail normalement prévues à l'horaire; cependant, lorsque l'officier travaille plus de dix-huit (18) heures consécutives sans avoir six (6) heures consécutives de repos, il est rémunéré à tarif double (x2) pour toutes les heures effectuées en sus de dix-huit (18) heures.*

**

c) *L'officier est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour les heures supplémentaires effectuées en sus des heures de travail normalement prévues à l'horaire. L'officier est rémunéré à tarif double s'il fait plus de six (6) heures supplémentaires en sus des heures de travail normalement prévues à l'horaire.*

- (2) *L'officier peut quitter le navire après en avoir reçu la permission du capitaine ou du commandant.*
- (3) *Dans le cas des navires qui participent surtout à des opérations de recherche et de sauvetage, les officiers doivent pouvoir rejoindre le navire dans les trente (30) minutes. Dans le cas des navires dont la fonction principale n'est pas la recherche et le sauvetage, les officiers doivent pouvoir rejoindre le navire dans un délai d'une (1) heure.*
- (4) *Toute la rémunération gagnée au titre des heures supplémentaires et des fonctions de sécurité est accumulée en congé compensateur au taux de rémunération auquel elle est gagnée. Ce congé compensateur accumulé est gardé en réserve afin d'être liquidé, en congé ou en argent, à la demande de l'officier et à la discrétion de l'Employeur.*
- (5) *Lorsqu'un officier prend un congé compensateur, ce congé est rémunéré selon le sous-groupe et le niveau qui étaient les siens lorsqu'il l'a acquis et aux taux de ce sous-groupe et de ce niveau en vigueur le jour où il prend son congé. Le congé compensateur sera épuisé selon l'ordre dans lequel il a été acquis, en commençant par les crédits les plus anciens.*

**

Navires sans quart

Disponibilité

Lorsque l'Employeur exige de l'officier qui travaille sur un navire sans quart qu'il soit en disponibilité durant la période hors service, l'officier est rémunéré à raison d'une (1) heure au tarif simple pour toute période de huit (8) heures ou partie de cette période pendant laquelle il doit être en disponibilité.

Heures de travail

Les heures de travail sur un navire sans quart doivent être consécutives.

Bien que l'alinéa c) sous Généralités à l'appendice « H » décrive la façon dont un officier est rémunéré pour une journée de travail de 12 heures, la convention semble être muette quant au nombre de jours que comprend une période de travail et à la façon dont les crédits de congé doivent être défalqués quand un officier est en congé annuel. Étant donné que l'alinéa a) sous Généralités à l'appendice « H » précise que tous les jours sont des jours de travail, si on applique l'article 20.04 aux officiers qui prennent des congés annuels durant leur période de travail, il faut défalquer 12 heures de leurs crédits; toutefois, s'ils prennent leurs congés annuels durant leur période hors service aucune heure n'est défalquée étant donné qu'ils ne sont pas inscrits à l'horaire durant ces jours-là, mais il n'en demeure pas moins qu'ils peuvent être tenus de prendre un congé annuel afin d'être rémunérés aux termes du sous-alinéa d) (iii) sous Généralités à l'appendice « H ». La preuve indique que les officiers travaillent selon un système de jours de relâche comportant 28 jours « de travail » et 28 jours « hors service ». Traditionnellement, les officiers travaillant selon le système des jours de relâche prenaient des congés tous les deux ans en utilisant les crédits accumulés afin d'être rémunérés pendant les périodes de travail et les périodes hors service; par conséquent, ils utilisaient et ils utilisent toujours leurs congés annuels pendant la période de travail et la période hors service. À l'appendice « H », sous Congé — Interprétation, une disposition précise ce qui suit : « Un congé de maladie payé ou un congé pour accident du travail ne peut être accordé que dans les périodes de travail. » Cette disposition sous-entend également qu'il est possible de prendre d'autres types de congés pendant les deux périodes. L'article 20.04, qui ne s'appliquait pas auparavant aux officiers assujettis au système de jours de relâche et qui ne s'applique pas

présentement aux officiers assujettis à l'appendice « I » et à l'appendice « J », ne peut pas s'appliquer aux officiers assujettis à l'appendice « H » parce que les jours de relâche sont des jours de travail au cours desquels aucun travail n'est prévu à l'horaire, mais au cours desquels il est possible de prendre un congé annuel.

Il reste la question de savoir combien d'heures de crédits doivent être défalquées quand un officier assujetti au système de jours de relâche prend un congé annuel durant une période de travail ou une période hors service. Il semble que les officiers visés par l'appendice « I » se font défalquer 8,4 heures et ceux visés par l'appendice « J », 9,3 heures. Dans ces deux cas, la semaine moyenne est divisée par le nombre de jours de travail pour donner le nombre d'heures dans une journée de travail moyenne. Si nous appliquons la même formule au système de jours de relâche où chaque jour est un jour de travail et où la période de travail comporte 56 jours (ou huit semaines) pendant lesquels les officiers travaillent 28 jours de 12 heures (ou 336 heures), la journée moyenne compte six heures et la semaine de travail moyenne 42 heures réparties sur sept jours ou, encore une fois, six heures par jour en moyenne. Il s'ensuit que pour chaque jour de congé annuel que prend un officier, il faut défalquer de ses crédits de congé le même nombre d'heures qu'il devrait effectuer pour avoir droit à sa rémunération. Cette méthode est celle qui s'applique habituellement aux autres fonctionnaires fédéraux qui doivent avoir le nombre requis d'heures de travail ou de congé pour toucher leur salaire normal. Le fait que la convention ne prévoit pas de taux de rémunération horaire pour les officiers assujettis au système de jours de relâche est sans importance.

Le problème que pose l'interprétation de l'employeur décrite dans la note de service de M. Ballard est que ce dernier applique les congés annuels aux périodes de travail et aux périodes hors service comme si l'article 20.04 s'appliquait mais était libellé différemment, c'est-à-dire comme si les officiers devaient effectuer 12 heures de travail durant les jours de relâche. Cela sous-entend également que les congés annuels ne s'appliquent pas aux jours de relâche ou qu'ils s'appliquent mais que le nombre d'heures défalquées est supérieur au nombre d'heures que vaut un jour de relâche étant donné que les officiers touchent six heures de rémunération chaque jour. L'interprétation de la Guilde est plus conforme à l'esprit de la convention collective et à l'administration normale de la rémunération et des crédits de congé dans la fonction publique fédérale.

Le nouveau facteur prévu à l'appendice « H » a eu pour effet de doubler les congés auxquels avaient auparavant droit les officiers assujettis au système de jours de relâche, qui ne représentent qu'un élément de l'unité de négociation. L'employeur peut avoir cru initialement que le facteur maintenait le statu quo, mais il a été informé du point de vue de la Guilde et il ne l'a pas contesté. Il a approuvé le document de ratification, ce qui indiquait clairement que c'était la fin du statu quo ou à tout le moins que la Guilde ne percevait pas la modification comme étant strictement de nature administrative. Si je n'avais pas fait droit au grief sur la foi de l'interprétation de la convention, j'y aurais fait droit sur la foi de l'argument de la préclusion. On a informé l'employeur des tensions qui existaient entre l'équipe de négociation et les membres de la Guilde, laquelle lui a demandé de revoir les documents de ratification pour s'assurer que tous interprétaient les modifications apportées à la convention collective de la même manière. Je ne peux comprendre dans ces circonstances pourquoi l'employeur n'a rien fait, dès qu'il a pris conscience du malentendu, si malentendu il y avait, pour éclaircir son intention ou son interprétation. Personne n'a contredit le témoignage de M. Herbert selon lequel l'employeur figure sur la liste d'envoi des documents de ratification de la Guilde, un jour après les membres. En ayant laissé la Guilde ratifier la convention en s'appuyant sur son interprétation des modifications négociées et en ayant attendu que la convention soit signée avant de publier son interprétation, l'employeur, par son comportement, a envoyé la Guilde à la guillotine avant de laisser tomber le couperet.

Si l'intention était de passer d'un système d'administration des congés en jours à un système en heures, pourquoi n'a-t-on pas profité de l'occasion pour régler l'« accablant problème » des congés annuels pris tous les deux ans en supprimant le facteur et en autorisant les officiers assujettis au système de jours de relâche d'accumuler des crédits de jours de relâche pendant leurs congés annuels ? Les officiers se seraient retrouvés sur un pied d'égalité avec le reste des fonctionnaires fédéraux pour qui une heure de congé annuel correspond à une heure de travail. Il en aurait été de même pour les congés de maladie et cela aurait permis de se débarrasser des calculs compliqués qui devaient être effectués pour tenir les dossiers de congés d'une grande partie des officiers de navire. L'adoption du facteur 2,1 à l'appendice « H » n'a pas maintenu un statu quo quelque peu injuste; ce facteur a provoqué un retour du balancier et augmenté les congés annuels des officiers de navire assujettis au système de jours de relâche. Il a permis la ratification de la

convention collective, mais a probablement suscité du ressentiment parmi les employés visés par les autres appendices qui n'ont pas eu droit à une augmentation de leurs congés. La prochaine ronde de négociation des officiers de navire doit commencer dans quelques mois; ce sera l'occasion pour les parties de faire l'essai d'une nouvelle façon de négocier.

Pour les motifs indiqués ci-dessus, le grief est admis et il est ordonné à l'employeur de modifier la directive donnée par M. Ballard dans la pièce U5 et de défalquer six heures de crédits de congé par jour de congé annuel, que l'officier de navire assujetti au système de jours de relâche prenne ce congé pendant une période de travail ou pendant une période hors service.

Je demeure saisie de l'affaire au cas où les parties éprouveraient des difficultés à mettre ma décision en œuvre.

**Evelyne Henry,
présidente suppléante**

OTTAWA, le 25 octobre 1999.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau