

Date : 20040928

Dossier : 166-33-31887 à 31890

Référence : 2004 CRTFP 142



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

LISE GUÉRETTE, BENOIT GÉRIN-LAJOIE et ALAIN MALO

fonctionnaires s'estimant lésés

et

AGENCE PARCS CANADA

employeur



Devant : Guy Giguère, président suppléant

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

Rachelle Dugas, avocate, Alliance de la Fonction publique du
Canada

Pour l'employeur :

Karl Chemsî, avocat

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
les 20 et 21 mai 2004.

DÉCISION

[1] M^{me} Guérette et M^{essrs} Gérin-Lajoie et Malo ont déposé des griefs en septembre 2002, contestant la décision de l'employeur de leur payer un équivalent de huit heures de travail après qu'ils eurent pris des congés autorisés de bénévolat et personnel, bien que leur horaire de travail normal pour cette période était de 10 et 11 heures par jour.

[2] Dans sa réponse à ces griefs, l'employeur a déclaré que, en vertu de la clause 31.01 de la convention collective entre l'Agence Parcs Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, tous les types de congés doivent être convertis et accordés en heures.

[3] L'employeur a indiqué que selon le Code des heures de travail à la clause 31.01, la valeur d'un jour est identifiée comme sept heures et demie ou huit heures. Cette valeur s'applique à tous les types de congés de la convention collective, à l'exception des congés de deuil.

[4] Le 31 janvier 2003, ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage mais à la demande de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance), ces griefs ont été mis en attente de la décision de la Cour fédérale, en révision judiciaire, dans l'affaire *John King et Karen E. Holzer c. l'Agence des douanes et du Revenu du Canada*, 2001 CRTFP 117.

Résumé des faits pertinents

[5] Au début de l'audience, les parties ont soumis l'énoncé conjoint des faits suivants :

Énoncé conjoint des faits

1. *Les plaignants sont à l'emploi de Parcs Canada, au Canal de Chambly, St-Jean;*
2. *Les plaignants occupent tous des postes d'éclusiers. Lise Guérette et Benoît Gérin-Lajoie occupent des postes classifiés GL-MOC-05 et Alain Malo occupe un poste classifié GL-MOC-06;*
3. *La lettre d'embauche des plaignants prévoit que la durée minimale de leur saison de travail sera de 1352 heures pour Benoît Gérin-Lajoie et Alain Malo et de 728 heures pour Lise Guérette;*

Pièce A-1 : Lettres d'embauche en liasse

Pièce A-2 : Organigramme

4. Pour l'année 2002 le nombre d'heures effectué par chacun d'eux s'établit comme suit :

| | |
|-----------------------|----------------|
| Benoit Gérin-Lajoie : | 1393 heures |
| Alain Malo : | 1384 heures |
| Lise Guérette : | 1271.75 heures |

Pièce A-2A : Tableau - nombre d'heures de travail

5. La convention collective applicable est la « Convention collective entre l'Agence Parcs Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada », signée le 24 juillet 2002, et qui expire le 4 août 2003;

Pièce A-3 : Convention collective du 24 juillet 2002

6. Cette convention collective contient un nouvel article qui se lit comme suit :

48.02 Congé de bénévolat et personnel

A. Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Agence et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière :

(i) un (1) jour de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

(ii) un (1) jour de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

B. Les employé-e-s qui travaillent moins que cinq (5) mois au cours d'une année financière ont droit à une allocation totale d'un (1) jour conformément au sous alinéa a)(i).

C. Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Agence. Cependant, l'Agence fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

7. L'année financière se termine le 31 mars de chaque année;

8. *Pour la saison 2002, le canal de Chambly était ouvert du 14 mai au 16 octobre;*
9. *Les heures normales de travail des plaignants sont établies selon les différentes périodes de l'année 2002 de la façon suivante :*
 - A. *Du 14 mai 2002 au 20 juin 2002 :*
Dimanche au samedi - 8h15 à 16h15 (8 heures)
 - B. *Du 21 juin 2002 au 11 août 2002 :*
Dimanche au samedi - 8h15 à 19h15 (11 heures)
 - C. *Du 12 août 2002 au 2 septembre 2002 :*
Lundi au vendredi - 8h15 à 16h15 (8 heures)
Samedi et dimanche - 8h15 à 18h15 (10 heures)
 - D. *Du 3 septembre 2002 au 14 octobre 2002 :*
Dimanche au samedi - 8h15 à 16h15 (8 heures);

Pièce A-4 : Calendrier de l'année 2002

10. *Les jours de travail spécifiques des plaignants pour l'année 2002 sont comme suit :*
 - A. *Benoît Gérin-Lajoie travaille du vendredi au mardi et est en congé les mercredi et jeudi;*
 - B. *Lise Guérette travaille du mercredi au dimanche et est en congé les lundi et mardi;*
 - C. *Alain Malo travaille du mardi au samedi et est en congé les dimanche et lundi.*
11. *Les plaignants ont touché 80 heures de rémunération pour chaque période de deux (2 semaines) lorsqu'ils étaient au travail. Les heures effectuées en sus des 80 heures dans la période de deux semaines ont été portées au crédit de chaque compte compensateur des plaignants.*
 - A. *Durant les deux semaines du dimanche 28 juillet 2002 au 10 août 2002, les plaignants ont accumulé les heures suivantes :*

- i) Benoit Gérin-Lajoie et Alain Malo ont travaillé 107 heures dont 27 heures ont été portées au crédit de leur compte compensateur;
 - ii) Lise Guérette a travaillé 112 heures dont 32 heures ont été portées au crédit de son compte compensateur.
- B. Durant les deux semaines du dimanche 25 août 2002 au 7 septembre 2002, les plaignants ont accumulé les heures suivantes :
- i) Benoit Gérin-Lajoie a travaillé 112 heures dont 32 heures ont été portées au crédit de son compte compensateur;
 - ii) Lise Guérette a travaillé 92 heures dont 12 heures ont été portées au crédit de son compte compensateur;
 - iii) Alain Malo a travaillé 107 heures dont 27 heures ont été portées au crédit de son compte compensateur.
12. Les plaignants ont demandé des congés de bénévolat et des congés personnels pour diverses journées en août 2002 :

A. Benoit Gérin-Lajoie a demandé :

- un congé personnel pour dimanche le 4 août 2002, de 8h15 à 19h15, soit une période de 11 heures fixée à l'horaire de travail normal, qui a été autorisé pour une durée de 8 heures;

Pièce A-5 : Historique des transactions des congés de l'année 2002 pour Benoit Gérin-Lajoie

Pièce A-6 : Rapport de travail par Benoit Gérin-Lajoie

B. Lise Guérette a demandé :

- un congé de bénévolat pour lundi le 8 août 2002, de 8h15 à 19h15, soit une période de 11 heures fixée à l'horaire de travail normal, qui a été autorisé pour une durée de 8 heures;

Pièce A-7 : Historique des transactions des congés de l'année 2002 pour Lise Guérette

C. Alain Malo a demandé :

- un congé de bénévolat pour le samedi le 10 août 2002, de 8h15 à 19h15, soit une période de

11 heures fixée à l'horaire de travail normal, qui a été autorisé pour une durée de 8 heures;

- un congé personnel pour le samedi 31 août 2002, de 8h15 à 18h15, soit une période de 10 heures fixée à l'horaire de travail normal, qui a été autorisé pour une durée de 8 heures.

Pièce A-8 : Historique des transactions des congés de l'année 2002 pour Alain Malo

13. L'employeur a autorisé huit heures de congé mais a refusé les deux ou trois heures additionnelles des plaignants;

Pièce A-5, A-7 et A-8 : Historique des transactions des congés de l'année 2002 des trois plaignants

14. En date des 3, 6 et 7 septembre 2002, les plaignants ont déposé des griefs contestant le fait que l'employeur n'a payé que 8 heures du congé personnel et/ou du congé de bénévolat autorisé alors que l'horaire de travail déterminé par l'employeur prévoyait 10 ou 11 heures de travail.
15. Les plaignants demandent que les congés personnels et de bénévolat soient payés au nombre total de base prévus à l'horaire, soit 10 ou 11 heures de travail.
16. En date du 20 décembre 2002, l'employeur a rejeté les griefs.

[6] L'Agence Parcs Canada (l'Agence) est responsable des opérations et de la gestion de canaux situés en Ontario et au Québec : Trent-Severn, Rideau, Carillon, St-Ours, Lachine et Chambly. Les canaux ouvrent normalement dans la semaine précédant la Fête de la Reine. La saison se termine deux jours après l'Action de grâce. La haute saison débute le 20 juin jusqu'à la deuxième ou troisième semaine du mois d'août.

[7] Guy Lozier, gestionnaire par intérim des relations de travail à l'Agence, a témoigné sur l'appendice « E » de la convention collective, qui s'applique aux employés opérationnels de canaux. Il a déclaré que l'appendice « E » établit les conditions de travail uniques dans la fonction publique.

[8] Les éclusiers sont responsables de l'ouverture et de la fermeture des écluses et, dans certains cas, de ponts. Ce sont dans la majorité des cas des postes saisonniers.

L'éclusier normalement va être invité à retourner à travailler au canal une à deux semaines avant l'ouverture pour préparer le terrain et les écluses. Ses heures de travail sont de huit heures par jour, cinq jours par semaine. Pendant la période où il y a le plus de navigation sur les canaux, les éclusiers vont travailler plus d'heures par jour que les heures normales d'un employé du groupe GL. Ces heures supplémentaires sont étalées plus loin dans l'année, ce qui permet aux employés de prolonger leur saison.

[9] Pendant la haute saison, les éclusiers ont un horaire de travail journalier de 11 heures. Par après, au mois d'août, l'horaire de travail par jour est diminué à huit heures et 10 heures la fin de semaine, jusqu'à la fin de semaine de la Fête du travail. Après la Fête du travail, l'horaire quotidien tombe de 10 à huit heures, incluant la fin de semaine.

[10] Le niveau normal de travail d'un éclusier est classifié GL-MOC-05. Il travaille normalement huit heures par jour, cinq jours par semaine. En tout temps, il reçoit une rémunération pour 40 heures par semaine, à toutes les deux semaines. Si l'éclusier travaille plus de 80 heures sur deux semaines, les heures additionnelles sont créditées à son compte de congés compensatoires.

[11] Cette pratique a été mise dans la convention collective dans les années 80 mais elle existait auparavant. Selon M. Lozier, cet étalement des heures n'a rien à voir avec l'horaire variable comme défini à l'article 22 de la convention collective.

[12] M. Lozier a aussi témoigné sur la façon dont l'employeur traitait les demandes de différents congés pour les éclusiers. Il a expliqué que lorsqu'un employé travaille 11 heures par jour et qu'il demande un congé annuel, l'employeur accorde huit heures de congé et son compte de vacances est débité de trois heures. Selon M. Lozier, la raison pour laquelle l'employeur procède ainsi et ne crédite pas l'employé pour trois heures à son compte de congés compensatoires, c'est parce qu'un autre employé devra travailler ces heures pour remplacer l'employé en vacances. C'est la personne qui travaille qui se verra créditer trois heures dans son compte d'heures compensatoires.

[13] La situation est différente pour ce qui est des congés de maladie. L'article 8, à l'appendice « E » qui établit les modalités qui s'appliquent dans le cas de ces congés, se lit ainsi :

8. Pendant la saison de navigation dans les canaux, les employé-e-s incapables de travailler en raison d'une maladie bénéficient, aux fins de leur congé compensatoire, d'un congé de maladie imputé sur leurs crédits accumulés de congé de maladie calculé heure pour heure du temps supplémentaire prévu comme devant être effectué; ce congé de maladie est transféré des crédits de congé de maladie accumulés aux crédits de congé compensatoire accumulés et ne peut donner lieu à une extension ou à un paiement en espèces.

[14] M. Lozier a expliqué que si l'employé est malade alors que, selon son horaire, il doit travailler 11 heures, son compte de congés de maladie sera débité de 11 heures. L'employé sera payé huit heures pour la période de paye de cette semaine-là et trois heures seront créditées au compte de congés compensatoires de l'employé.

[15] En cas de deuil, l'employé a droit à cinq jours de congés civils consécutifs, tel que spécifié à la clause 44.02 de la convention collective. L'employé sera payé huit heures pour la période de paye de cette semaine-là et trois heures seront créditées au compte de congés compensatoires de l'employé.

[16] M. Lozier a indiqué que l'interprétation de l'employeur pour un congé d'obligations familiales était différente d'un congé de deuil ou d'un congé de bénévolat ou personnel parce que ce type de congé peut être pris pour quelques heures ou pour une portion d'une journée. En effet, en se basant sur la clause 31.01 de la convention collective, l'employeur convertit les jours en heures. Puisqu'il y a, selon la convention collective, cinq jours de congés pour obligations familiales accordés aux employés, ces jours sont convertis à 40 heures de crédits de congé d'obligations familiales pour l'année. L'employeur considérait que les circonstances amenant la demande d'un congé d'obligations familiales sont en dehors du contrôle de l'employé; l'employé qui travaille 11 heures par jour et qui demande un congé d'obligations familiales aura un débit de 11 heures sur son compte de congés d'obligations familiales. L'éclusier sera payé huit heures pour la période de paye actuelle et trois heures seront créditées à son compte compensatoire.

[17] M. Gérin-Lajoie, un des fonctionnaires s'estimant lésés, a témoigné qu'il a pris quatre jours de congé pour obligations familiales en 2002. Il a expliqué, à l'aide de la pièce A-5, qui est un relevé de ses congés, qu'il était sur un horaire de travail de 11 heures les 7 et 9 juillet 2002, alors qu'il a dû s'absenter du travail pour raison de maladie dans la famille. Il a été payé pour huit heures pour la période de paye actuelle et trois heures ont été créditées dans sa banque de temps compensatoire.

[18] M^e Dugas et M^e Chemsy ont souligné, à l'issue de ces témoignages, que l'employeur et l'agent négociateur ne s'entendent pas sur l'interprétation des dispositions sur le congé d'obligations familiales.

Les plaidoiries

Pour les fonctionnaires s'estimant lésés

[19] M^e Dugas soumet que ces griefs portent sur l'interprétation à donner aux mots « jour », « congé » et « heures normales ou régulières de travail ».

[20] Les dispositions sur le congé de bénévolat et le congé personnel se retrouvent à la clause 48.02 de la convention collective, qui se lit ainsi :

48.02 Congé de bénévolat et personnel

A. *Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Agence et sur préavis d'au moins cinq (5) jour ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière :*

(i) *un (1) jour de congé payé pour des raisons de nature personnelle.*

(ii) *un (1) jour de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.*

B. *Les employé-e-s qui travaillent moins que cinq (5) mois au cours d'une année financière ont droit à une allocation totale d'un (1) jour conformément au sous alinéa a)(i).*

C. *Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Agence. Cependant, l'Agence fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.*

[21] Dans la décision *King et Holzer (supra)*, le président Yvon Tarte a conclu que le terme « jour » dans le contexte d'une demande de congé pour obligations familiales devait être interprété comme une période de 24 heures, ce qui était conforme à la définition de « jour » donnée dans la convention collective en espèce.

[22] M^e Dugas indique que la convention collective s'appliquant aux présents griefs comportait, à la clause 2.01, une définition similaire, qui se lit ainsi :

« jour » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui débute à 00 h 01 (day),

[23] Dans l'affaire *Stockdale et autres c. Conseil du Trésor (Pêches et Océans Canada)*, 2004 CRTFP 4, l'arbitre Ian MacKenzie a retenu cette même interprétation de jour dans le contexte de griefs portant sur des demandes de congés de bénévolat et personnel.

[24] M^e Dugas indique que le mot « congé » était aussi important à définir. L'article 2 de la convention collective définit le congé comme « l'absence autorisée du travail d'un employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières (leave) ». C'est là que l'interprétation à donner à « heures de travail normales ou régulières » est importante. Selon M^e Dugas, on ne peut référer aux dispositions générales de la convention collective qui établissent les heures de travail normales d'un employé par semaine.

[25] La clause 1.2 de l'appendice « E » indique que les dispositions de la convention collective sur la durée du travail et les heures supplémentaires ne s'appliquent pas aux éclusiers. On ne peut donc référer aux dispositions sur la durée du travail, dont la sous-clause 22.01c), qui indique que les heures de travail normales que les employés doivent exécuter par semaine doivent être celles que l'on retrouve selon leur groupe de classification à l'appendice « B ». Par conséquent, l'appendice « B », qui établit les heures normales de travail, ne peut s'appliquer aux éclusiers.

[26] M^e Dugas déclare que le seul article qui traite de cette question se retrouve à l'appendice « E », à l'article 5. Cet article, portant sur la durée de travail maximale et minimale, indique que rien dans le présent appendice ne doit s'interpréter comme garantissant à l'employé un nombre d'heures de travail maximales ou minimales. Il faut donc conclure que les heures normales des éclusiers sont celles prévues à leur horaire journalier selon la période où le congé est demandé.

[27] Le fait que les heures travaillées soient mises en banque n'a rien à voir avec la durée de travail, car c'est une méthode d'étalement de gains dont le but est de permettre aux employés de recevoir un salaire sur une plus longue période de temps pendant l'année.

[28] De plus, selon M^e Dugas, les congés de bénévolat et personnel ne peuvent être convertis en heures comme le soumet l'employeur, car la sous-clause 31.01a) ne s'applique pas aux congés de bénévolat et personnel, qui sont des congés non-acquis. Il est bien établi dans la jurisprudence de la Commission que le congé de maladie ou le congé annuel sont des congés acquis par opposition aux congés non-acquis, tel le congé pour obligations familiales (*King et Holzer (supra)*) et les congés bénévolat et personnel (*Stockdale et autres (supra)*).

[29] Comme l'a souligné l'arbitre MacKenzie dans *Stockdale et autres (supra)*, afin de maintenir un certain degré d'uniformité et de certitude dans les relations de travail, les dispositions semblables devraient être interprétées de façon similaire, à moins qu'il y ait une excellente raison de modifier cette interprétation. Ici, le libellé de la convention collective est pratiquement identique au libellé qu'on retrouvait dans *Stockdale et autres (supra)*.

Pour l'employeur

[30] M^e Chemsî soumet que des décisions dans *King et Holzer (supra)* et *Stockdale et autres (supra)* ne peuvent s'appliquer ici, car les éclusiers ne travaillent pas sur des horaires variables et les dispositions qui les concernent sont uniques dans la fonction publique.

[31] L'éclusier est payé huit heures par jour et le surplus d'heures effectuées est mis en banque. Cette façon de faire est à l'avantage des deux parties; les heures additionnelles sont alors admissibles à la pension et l'assurance emploi. L'étalement permet à l'employé d'être payé pendant presque toute l'année et même pour certains, à l'année longue. C'est aussi au bénéfice de l'employeur, car il n'a pas à employer autant de gens et les coûts sont moindres que pour des heures supplémentaires.

[32] Bien que les dispositions sur la durée de travail dans la convention collective ne s'appliquent pas aux éclusiers, l'appendice « B », le Code des heures de travail, s'applique à eux. Il y a plusieurs références au Code des heures de travail dans la convention collective qui s'appliquent aux éclusiers. Ainsi, à la clause 31.01, qui traite des congés acquis qui sont convertis en heures, il est spécifié que ces congés sont reconvertis en jour, un jour équivalant à sept heures et demie ou huit heures selon le Code des heures de travail.

[33] Selon le Code des heures de travail, les heures normales de travail hebdomadaires sont de 40 heures pour le groupe GL et tous les sous-groupes, dont le MOC. La clause 2.1 de l'appendice « E » prévoit que l'éclusier a le droit de recevoir une rémunération des heures normales et à la clause 2.2, l'employé touche 80 heures de rémunération pour chaque période de deux semaines. Les éclusiers travaillent cinq jours par semaine. Il n'y a donc pas d'équivoque que les heures normales de travail pour un éclusier sont de huit heures et non de 11 heures par jour.

[34] M^e Chemsî indique qu'il n'y avait pas dans les présents griefs de situation d'injustice tel que décrites par les arbitres dans *King et Holzer (supra)* ou *Stockdale et autres (supra)*. Les employés dans ces affaires qui prenaient congé n'avaient pas le choix lorsqu'ils prenaient des congés d'obligations familiales, de bénévolat ou personnel. Tout excédant au-delà de sept heures et demie ou huit heures était puisé dans la banque de congés annuels de l'employé.

[35] Ce n'est pas la situation ici lorsque l'éclusier prend son congé une journée où il devait travailler 11 heures, sa banque de congés annuels ne sera pas débitée de trois heures.

[36] Selon M^e Chemsî, un arbitre de la Commission n'est pas lié par les décisions *King et Holzer (supra)* ou *Stockdale et autres (supra)*. Dans *King et Holzer (supra)*, le président Tarte a même indiqué que les deux positions étaient valables. La Cour fédérale, en révision judiciaire, a déclaré que ce n'était clairement pas irrationnel pour l'arbitre d'avoir penché pour une position plutôt qu'une autre, le rôle de la Cour fédérale n'étant pas de se substituer à l'arbitre mais d'examiner si la décision de l'arbitre était manifestement déraisonnable.

[37] Par ailleurs, il n'y a pas de stabilité de jurisprudence sur ce point, car la décision dans *Stockdale et autres (supra)* est en révision judiciaire.

Motifs de décision

[38] La question soulevée par ces griefs est la suivante : lorsque l'horaire d'un éclusier prévoit qu'il travaille plus de huit heures et qu'il demande un congé de bénévolat ou personnel, est-ce que les heures au-delà de huit heures pour cette journée lui sont créditées dans son compte de congé compensatoire?

Applicabilité de la jurisprudence

[39] C'est à bon droit qu'il n'a pas été soulevé, dans la présente affaire, qu'il y avait chose jugée. La décision dans *Stockdale et autres (supra)* concernait les employés sur des horaires variables. Or, les dispositions portant sur les horaires de travail variables, en vertu de la clause 1.2 de l'appendice « E », ne s'appliquent pas aux éclusiers.

[40] M^e Dugas a plutôt soumis que le raisonnement des arbitres dans *King et Holzer (supra)* et dans *Stockdale et autres (supra)* devait être suivi afin de maintenir un certain degré d'uniformité et de certitude dans les relations de travail.

[41] Selon l'avocat de l'employeur, ces décisions ne peuvent s'appliquer aux éclusiers, car il n'y a pas d'élément d'injustice tel que retenu dans ces décisions. De plus, les éclusiers ont des conditions de travail uniques qui font que ces décisions sont inapplicables ici.

[42] Dans *King et Holzer (supra)*, le président Tarte indiquait que l'interprétation de l'employeur serait injuste pour un fonctionnaire qui effectue de longs postes. Il précisait au paragraphe 24 que les raisons qui amènent un employé à demander un congé pour obligations familiales ne cadrent pas avec les limites d'un poste de sept heures et demie.

[43] Dans le cas de *Stockdale et autres (supra)*, l'arbitre MacKenzie écrivait, au paragraphe 41, qu'il serait injuste qu'un employé travaillant sur un horaire variable doive prendre à même sa banque de congés annuels les heures en sus de sept heures et demie pour laquelle il est prévu qu'il travaille pour pouvoir bénéficier du congé de bénévolat ou personnel.

[44] Il n'y a pas cet élément d'injustice pour les éclusiers dans la présente affaire que l'on retrouvait dans *King et Holzer (supra)* et *Stockdale et autres (supra)*. Les éclusiers, lorsqu'ils prennent le congé de bénévolat ou personnel, sont rémunérés pour huit heures pour cette journée, qui est payée dans la période de paye actuelle. L'employé ne voit pas son compte de congés annuels débité comme c'était le cas dans la décision *Stockdale et autres (supra)* pour prendre son congé de bénévolat ou son congé personnel. C'est aussi une situation différente de celle décrite dans *King et Holzer (supra)*. Les raisons qui amènent un employé à demander un congé

d'obligations familiales alors qu'un membre de la famille est malade sont bien différentes de celles entourant une demande de congé de bénévolat ou personnel.

[45] Si l'éclusier préfère accumuler plus de trois heures additionnelles à son compte de congés compensatoires, il lui est loisible de demander son congé pour bénévolat ou personnel lorsque son horaire prévoit qu'il fait huit heures de travail. Le choix qu'il doit faire quant au moment où il prend ces congés lui appartient et n'a rien d'une injustice.

[46] Les conditions de travail des éclusiers sont uniques dans la fonction publique. Comme le prévoit la clause 1.2 de l'appendice « E », les dispositions de la convention collective sur les heures supplémentaires (article 24) ne s'appliquent pas aux employés opérationnels de canaux. Il y a lieu ici de distinguer entre la situation des éclusiers et la jurisprudence concernant les employés à horaire variable. Il est donc nécessaire de considérer plus à fond les dispositions de la convention collective.

Jour de congé / heures normales

[47] M^e Dugas a soumis que la définition de congé à la convention collective, « l'absence autorisée du travail d'un employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières », était aussi importante. Selon M^e Dugas, le Code des heures de travail, qui définit les heures de travail normales, ne s'applique pas aux éclusiers. En l'absence de disposition dans la convention collective, les heures prévues à l'horaire de l'éclusier seraient ses heures normales pour la période où le congé est demandé. M^e Chemsî, quant à lui, a soutenu que le Code des heures de travail s'appliquait bien aux éclusiers et qu'on retrouvait plusieurs références dans la convention collective en dehors des dispositions concernant la durée du travail.

[48] En premier lieu, il me semble, du moins dans le contexte des éclusiers, que la définition de « congé » est plus utile que la définition de « jour » pour interpréter l'expression « jour de congé » dans une disposition de la convention collective. En effet, dans le texte de la convention collective, lorsque le mot « congé » suit le mot « jour » et il me semblerait plus opportun d'utiliser la définition « congé » pour appliquer correctement cette disposition. La définition du mot « jour » serait utilisée lorsqu'on retrouve le mot « jour » dans la convention collective et qu'il n'est pas suivi du mot « congé ».

[49] À la lumière de cette précision, la question qui se pose est donc de déterminer quelles sont les heures de travail « normales ou régulières » des fonctionnaires s'estimant lésés et si l'on peut s'en remettre au Code des heures de travail pour y apporter une réponse.

[50] L'article 7 de l'appendice « E », s'appliquant aux éclusiers, indique que ces derniers sont rémunérés pour toutes les heures effectuées un jour férié pendant la saison de navigation au même tarif que celui accordé aux autres employés en vertu de la clause 27.05. La clause 27.05 réfère, par ailleurs, au Code des heures de travail. Un employé est rémunéré au tarif d'une fois et demie le tarif horaire pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence des heures quotidiennes précisées dans le Code des heures de travail. Le Code des heures de travail spécifie pour le groupe des GL: « 40 (heures normales de travail hebdomadaires) ». Donc, selon la convention, l'employé du groupe GL est rémunéré au tarif d'une fois et demie pour les premières huit heures. Il reçoit un tarif de deux fois le tarif horaire pour toutes les heures effectuées en sus. Dans le cas d'un éclusier, tel que spécifié à l'article 7 de l'appendice « E », les heures (comptabilisées au tarif d'une fois et demie et du double) sont ajoutées au compte de congé compensatoire.

[51] Il y a d'autres dispositions de la convention collective référant au Code des heures de travail qui s'appliquent aux éclusiers car elles ne concernent pas la durée de travail et les heures supplémentaires. J'ai identifié les suivantes : la sous-clause 31.01a) congé; les clauses 56.02 à 56.04 et 56.07 employé à temps partiel; la sous-clause 58.07 rémunération d'intérim.

[52] Il y a donc plusieurs dispositions de la convention collective, où il est clair que le Code des heures de travail s'applique aux éclusiers. La clause 1.2 de l'appendice « E » est aussi très spécifique : toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent aux éclusiers sauf les quatre exceptions identifiées. Il est donc certain que le Code des heures de travail, qui fait partie de la convention collective, s'applique aux éclusiers. Ces heures normales d'un éclusier, tel qu'indiqué dans la convention collective, sont donc de 40 heures par semaine. Selon la preuve, les heures régulières d'un éclusier sont de huit heures par jour, cinq jours par semaine. Les heures normales ou régulières de travail quotidien d'un éclusier sont donc de huit heures. L'argument de M^e Dugas ne peut donc être retenu.

Conversion en heures des crédits journaliers

[53] M^e Chemsy a soumis que les congés de bénévolat et personnel, en vertu de la sous-clause 31.01a) de la convention collective, doivent être convertis en heures. Une journée de congé est équivalente à huit heures car se sont les heures de travail normales d'un éclusier.

[54] Cette interprétation ne peut être retenue, car selon le texte même de la sous-clause 31.01a), ce ne sont que les crédits journaliers de congés acquis qui doivent être convertis en heures.

[55] Il est de jurisprudence établie, comme l'a soumis M^e Dugas, que l'expression « congé acquis » fait référence aux congés annuels ou congés de maladie qui sont acquis, selon le texte de la convention collective (articles 32 et 33), pour chaque mois civil où l'employé a touché au moins 10 jours de rémunération. Les congés de bénévolat et personnel sont des congés non-acquis. Si l'employé ne les prend pas dans l'année, ils ne s'accumulent pas pour l'année suivante et sont perdus.

[56] La sous-clause 31.01a) ne s'applique qu'au congé acquis. La sous-clause 31.01b) indique, cependant, que les congés sont accordés en heures et ne fait pas de distinction entre les congés acquis et les autres congés. Pour accorder les congés en heures comme le prévoit la sous-clause 31.01b), il faudrait une disposition indiquant comment convertir un jour en heures. Il semble manquer dans cette sous-clause une phrase prévoyant la conversion de jours en heures pour les autres congés comme on le retrouvait auparavant dans la convention cadre à l'article M-40 avant la création de l'Agence.

[57] En absence d'une telle disposition, on sait toutefois que selon le Code des heures de travail et la preuve, les heures de travail normales ou régulières d'un éclusier sont de huit heures par jour. Par ailleurs, un jour de congé est, selon la convention, l'absence autorisée pendant les heures de travail normales ou régulières. Conséquemment, l'expression « jour de congé » signifierait un congé pendant huit heures. Mais, il y a une réponse, plus simple je crois, qui s'applique aux éclusiers.

Dispositions spécifiques aux éclusiers

[58] À mon avis, on retrouve la réponse à la question spécifique aux éclusiers à la clause 2.2 de l'appendice « E », qui les concerne. L'article 2 se lit ainsi :

2. Indemnisation et étalement des gains

2.1 *Tout employé-e a droit de recevoir une rémunération des heures normales au taux indiqué pour son niveau de classification pour toutes les heures effectuées ou pour lesquelles il lui est accordé un congé payé autorisé, jusqu'à un maximum de deux mille quatre-vingts (2 080) heures dans une année financière donnée.*

(...)

2.2

a) *En vue d'étaler les gains sur l'année, l'employé-e touche quatre-vingts (80) heures de rémunération pour chaque période de deux (2) semaines lorsqu'il ou elle est au travail ou en congé payé approuvé, sous réserve des rajustements jugés nécessaires au cours des trois (3) derniers mois de l'année financière. Toutes les heures effectuées en sus de quatre-vingts (80) dans une période de deux (2) semaines sont portées au crédit du compte de congé compensateur de l'employé-e.*

b) *Aux fins de l'alinéa a) ci-dessus, durant la période de fermeture des canaux, toutes les heures effectuées en sus de huit (8) heures par jour ou lors du premier jour de repos d'un employé-e sont créditées à la banque de congé compensatoire au tarif et demi (1 1/2); toutes les heures effectuées en sus de seize (16) heures par jour ou lors du deuxième jour de repos d'un employé-e sont créditées au tarif double (2).*

(souligné ajouté)

[59] Une lecture attentive de la sous-clause 2.2a) nous révèle que, afin d'étaler les gains sur l'année, l'employé doit être payé une rémunération pour 80 heures de travail pour chaque période de deux semaines lorsqu'il est au travail ou en congé payé approuvé. Cependant, à la dernière phrase de cette sous-clause on indique seulement que ce sont les heures effectuées en sus des 80 heures dans une période de deux semaines qui sont portées au crédit du compte de congés compensatoires de l'employé.

[60] Ainsi, en vertu de cette sous-clause, ce ne sont que les heures travaillées « qui sont portées au crédit du compte de congés compensatoires » et non celles pour lesquelles il serait accordé un congé payé autorisé.

[61] Si les parties avaient voulu que ce soit aussi les heures de congé payé autorisé qui soient portées au crédit du compte de congé compensatoire, elles l'auraient spécifié comme à la clause 2.1. Ainsi elles auraient écrit : Toutes les heures effectuées ou pour lesquelles il lui est accordé un congé payé autorisé en sus de 80 heures dans une période de deux semaines sont portées au crédit du compte de congé compensatoire de l'employé-e.

[62] Les dispositions spécifiques de cet article font ressortir clairement la différence fondamentale du régime de travail applicable aux éclusiers de celui des heures variables dont il était question dans les décisions citées par les parties.

[63] La juxtaposition dans le même paragraphe (2.2a)) des deux concepts des « heures effectuées » et celui de « congé payé approuvé » indiquent qu'il s'agit de concepts différents aux fins de constituer la banque de congés compensatoires pour cette catégorie de fonctionnaires. Les parties ont reconnu, par ce libellé, que des heures de congé ne devraient pas générer de crédit de congé compensatoire. C'est ce principe qui s'applique à moins qu'il n'en soit prévu autrement dans la convention collective (par exemple le congé de maladie, article 8 de l'appendice « E », ou le congé de deuil, sous-clause 31.01c)).

[64] M. Lozier a expliqué que lorsqu'un employé demande un congé annuel dans une période où il est prévu qu'il travaille 11 heures par jour, l'employeur accordera huit heures de congé et les trois heures additionnelles ne seront pas créditées à son compte de congés compensatoires. C'est la personne qui va le remplacer qui travaillera les trois heures additionnelles qui se verra créditer ces trois heures dans son compte de congés compensatoires. C'est exactement ce que prévoit la sous-clause 2.2a).

[65] Pour toutes ces raisons, ces griefs sont rejetés.

**Guy Giguère,
président suppléant**

OTTAWA, le 28 septembre 2004