

Date : 20040803

Dossiers : 166-2-32370

166-2-31642 à 31645

166-2-31946

166-2-32042 et 32070

166-2-32371 et 32372

166-2-32667 et 32677

166-2-32793

166-2-32976; 32978 et 32979

166-2-32982 et 32983

Référence : 2004 CRTFP 103



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

URS BREITENMOSER ET AUTRES
(Voir la liste ci-jointe)

fonctionnaires s'estimant lésés

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Solliciteur général du Canada - Services correctionnels)
(Citoyenneté et Immigration Canada)
(Développement des ressources humaines Canada)
(Défense nationale)

employeur



Devant : Ian Mackenzie, commissaire

Pour les fonctionnaires s'estimant lésés : Jacque de Aguayo, avocate

Pour l'employeur : Neil McGraw, avocat

(Décision rendue sans audience.)

DÉCISION

[1] Cette décision couvre 18 griefs portant sur l'interprétation des dispositions relatives aux heures de travail variables et de diverses dispositions sur les congés (congés pour obligations familiales, congé de mariage, congé personnel et congé de bénévolat) dans deux conventions collectives intervenues entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et le Conseil du Trésor : le groupe Services des programmes et de l'administration (PA) et le groupe Services de l'exploitation (SV). Les 18 fonctionnaires s'estimant lésés travaillent dans quatre ministères : Services correctionnels Canada, l'ancien ministère de Citoyenneté et Immigration Canada, l'ancien ministère de Développement des ressources humaines Canada et la Défense nationale.

[2] L'employeur a demandé que ces griefs soient réglés au moyen d'observations écrites et l'agent négociateur a accepté. Les deux parties ont été informées par la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) le 16 mars 2004 que des observations écrites devaient être présentées par elles au plus tard le 31 mars 2004 et que les réponses devaient être présentées au plus tard le 6 avril 2004. Les observations écrites figurent ci-après.

CONTEXTE

I Heures de travail (durée du travail) et heures de travail variables

[3] Tous les fonctionnaires s'estimant lésés ont des heures de travail variables et sont régis par les dispositions sur les heures de travail variables dans leur convention collective respective. (Les heures de travail prévues pour chaque fonctionnaire s'estimant lésé sont exposées ci-après, à partir du paragraphe 9.) Les heures variables « varient » par rapport aux heures de travail régulières qui s'appliquent aux employés dont l'horaire de travail n'est pas variable. En ce qui a trait aux employés qui n'ont pas des heures variables, les conventions collectives prévoient que la « journée normale de travail » est de 7,5 heures aux termes de la convention du groupe PA (clause 25.06) et de 8 heures conformément à la convention du groupe SV (Appendices « C » et « D »). Ces « journées normales de travail » précisées diffèrent pour les personnes qui font des heures variables :

25.09 Horaire variable – Convention des PA

- a) *Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06, l'employé-e peut, s'il ou elle en fait la demande et que*

l'Employeur y consent, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt-et-un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine.

- b) Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours, l'employé-e doit bénéficier de jours de repos les jours qui ne figurent pas à son horaire normal.*

[4] Les modalités du régime de l'horaire de travail variable sont exposées à l'article 28 de la convention du groupe SV et à la clause 25.24 de la convention du groupe PA :

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

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

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

25.26

a) Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire de travail précisé au paragraphe 25.24 peuvent être supérieures ou inférieures à sept heures et demie (7 1/2); les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.

b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept heures et demie (37 1/2) de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.

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

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

[...]

25.27 Champ d'application particulier de la présente convention

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

[...]

d) Heures supplémentaires (paragraphe 28.06 et 28.07)

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

e) Jours fériés payés (paragraphe 30.08)

- (i) *Un jour férié désigné payé correspond à sept heures et demie (7 1/2).*
- (ii) *L'employé-e qui travaille un jour férié payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.*

f) Déplacements

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

g) Rémunération d'intérim

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 64. 07a) est convertie en heures.

II Dispositions sur les congés

[5] La clause définitoire des deux conventions collectives définit « congé » comme « l'absence autorisée du travail d'un employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières » (paragraphe 2.01 des conventions du groupe PA et du groupe SV).

[6] La disposition générale sur les congés (clause 33.01 de la convention du groupe PA et clause 34.01 de la convention du groupe SV) est ainsi libellée :

33.01

a) Dès qu'un employé devient assujéti à la présente convention, ses crédits journaliers de congés acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujéti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept heures et demie (7 1/2).

b) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.

c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 47, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

[7] Les quatre dispositions en litige dans ces griefs ont un libellé identique dans les deux conventions collectives. Toutefois, le grief portant sur la disposition relative au congé de mariage ne vise que la convention du groupe PA. Dans tous les autres cas, à des fins de simplicité, seules les dispositions de la convention du groupe PA sont reproduites, le numéro d'article correspondant de la convention du groupe SV étant indiqué entre parenthèses. Comme l'admissibilité au congé demandé ne fait pas l'objet du litige, seules les parties des dispositions sur le congé qui renvoient au droit sont incluses :

CONGÉ DE BÉNÉVOLAT

42.01(41.01) Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, un (1) jour de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autres que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada;

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

43.02(42.02) *Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière.*

CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ

45.01 *Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il ou elle bénéficie d'un congé payé de cinq (5) jours aux fins de contracter mariage.*

53.02 (52.02) Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, un (1) jour de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

III Situations des fonctionnaires s'estimant lésés et redressements demandés

[8] La situation de chaque fonctionnaire s'estimant lésé n'est pas contestée. La situation particulière de chaque fonctionnaire s'estimant lésé est adaptée des observations des parties et est exposée ci-après, tout comme le redressement demandé dans chaque grief.

Griefs du groupe Services des programmes et de l'administration (PA)

[9] Les heures normales de travail de Bradley Kawulich sont de 10,5 heures par jour. En juillet 2002, il a demandé cinq jours de congé de mariage payé (article 45), soit les 26, 27 et 28 octobre et les 7 et 8 novembre 2003. (Du 29 octobre au 6 novembre, il avait des jours de congé autorisés, conformément à son horaire variable de travail.) Le ministère a approuvé 37,5 heures de congé et M. Kawulich a dû prendre 15 heures de congés annuels. Il demande à titre de redressement que 15 heures de congés annuels lui soient remises.

[10] Les heures normales de travail de Chantelle Etherington sont de 10,5 heures par jour. Le 3 mars 2003, elle a demandé un congé payé pour obligations familiales (article 43) afin de s'occuper de sa fille. Le ministère a approuvé 7,5 heures de congé payé et M^{me} Etherington a dû prendre 3 heures de congé annuel pour compenser la différence. Elle demande à titre de redressement que 3 heures de congé annuel lui soient remises.

[11] Les heures normales de travail de Monique Laplante varient entre 7,5 heures et 8,5 heures, mais doivent atteindre au total 150 heures réparties sur une période de quatre semaines. Elle a demandé cinq jours de congé payé pour obligations familiales (article 43) les 29 et 30 août et les 3, 5 et 6 septembre 2003 pour s'occuper de sa mère qui venait tout juste de subir une chirurgie cardiaque. Le ministère a exigé qu'elle présente une autre formule de congé pour 3,475 heures de congé annuel, soit la quantité de congé excédant 37,5 heures. Elle demande à titre de redressement que 3,475 heures de congé annuel lui soient remises.

[12] Les heures normales de travail de Francine Côté sont de 8,5 heures par jour. M^{me} Côté a pris un jour de congé personnel (clause 53.02) le 30 janvier 2003. Le ministère a approuvé 7,5 heures de congé et a exigé qu'elle travaille une heure de plus le 23 janvier 2003. Elle demande à titre de redressement de se faire créditer une heure additionnelle de congé pour compenser l'heure additionnelle travaillée le 23 janvier 2003.

[13] Les heures normales de travail de Gloria Ferri sont de 9,5 heures par jour. Elle a demandé un congé personnel (clause 53.02) pour le 16 janvier et le 8 avril 2003 (crédité à l'année financière 2003-2004). Elle a pris un jour de congé de bénévolat (article 42) le 11 mars 2003 et le 7 avril 2003 (crédité à l'année financière 2003-2004). Le ministère a approuvé 7,5 heures de congé et a exigé qu'elle prenne 2 heures additionnelles d'un autre type de congé (annuel ou compensatoire) par demande de congé. Elle demande, à titre de redressement, que 8 heures de congé lui soient remises.

[14] Les heures normales de travail de Linda Wilcox sont de 8 heures par jour. Elle a pris un congé de bénévolat (article 42) le 25 avril 2003. Le ministère a approuvé 7,5 heures de congé et M^{me} Wilcox a dû prendre une demi-heure additionnelle de congé annuel ce jour-là. Le redressement demandé est la remise de la demi-heure de congé annuel.

[15] Les heures normales de travail de Judith Lynne Sandyke sont de 8,5 heures par jour. Elle a demandé une journée de congé de bénévolat (clause 42.01) pour le 14 février 2003 et le ministère a approuvé 7,5 heures de congé payé. M^{me} Sandyke a dû prendre une heure de congé annuel ce jour-là. Elle demande, à titre de redressement, qu'une (1) heure de congé annuel lui soit remise.

[16] Les heures normales de travail de Cheryl Lynn Steinson sont de 9 heures par jour. Elle a demandé une journée de congé de bénévolat (clause 42.01) pour le 13 mars 2003. Le ministère a approuvé 7,5 heures de congé payé et la fonctionnaire s'estimant lésée a dû prendre 1,5 heure de congé annuel ce jour-là. Elle demande, à titre de redressement, qu'1,5 heure de congé annuel lui soit remise.

[17] Les heures normales de travail de Dave Leicester sont de 8,5 heures par jour. Il a demandé une journée de congé personnel (clause 53.02) pour le 31 janvier 2003. Le ministère a approuvé 7,5 heures de congé payé et M. Leicester a dû prendre une heure additionnelle de congé annuel. Il demande, à titre de redressement, qu'une (1) heure de congé annuel lui soit remise.

Griefs du Groupe Services de l'exploitation (SV)

[18] Les heures normales de travail de Urs Breitenmoser sont constituées de quarts de 11,25 heures. Il a demandé une journée de congé personnel (article 52) pour le 4 mars 2002 et un jour de congé de bénévolat (article 41) pour le 27 janvier 2002. Le ministère a approuvé 8 heures de congé payé par jour de congé et il a dû prendre 3,25 heures de congé annuel additionnelles par jour de congé. Le redressement demandé est la remise d'un total de 6,5 heures de congé annuel.

[19] Les heures normales de travail de Cheryl Donnelly sont constituées de quarts de 11 heures. Elle a demandé une journée de congé de bénévolat (article 41) pour le 31 janvier 2002. Le ministère a approuvé 8 heures de congé payé et M^{me} Donnelly a dû prendre 3 heures additionnelles de congé annuel. Le redressement demandé est la remise de 3 heures de congé annuel.

[20] Les heures normales de travail de Beat Helfer sont constituées de postes de 11,5 heures. Il a demandé une journée de congé personnel (article 52) pour le 21 mars 2002 et un jour de congé de bénévolat (article 41) pour le 12 mars 2002. Le ministère a approuvé 8 heures de congé payé par jour et M. Helfer a dû prendre 3,5 heures additionnelles de congé annuel par jour. Le redressement demandé est la remise de 7 heures de congé annuel.

[21] Les heures normales de travail de Ronald Wallmann sont constituées de quarts de 12 heures. Il a demandé une journée de congé de bénévolat (article 41) pour le 28 février 2002. Le ministère a approuvé 8 heures de congé payé et M. Wallmann a dû

prendre 4 heures d'autres types de congé. Le redressement demandé est la remise de 4 heures de congé additionnel.

[22] Les heures normales de travail de Robert Couture-Wiens sont constituées de postes de 12 heures. Il a demandé un congé pour obligations familiales (article 43) pour les 21 et 22 juin 2003 en vue de la naissance de son fils. Le ministère a approuvé 8 heures de congé payé par jour et M. Couture-Wiens a dû prendre 8 heures additionnelles de congé annuel. Le redressement demandé est la remise de 8 heures de congé annuel.

[23] Les heures normales de travail de Barry Conroy sont constituées de quarts de 12 heures. Il a demandé un congé personnel d'une journée (article 52) pour le 26 février 2002 et une journée de congé de bénévolat (article 41) pour le 27 février 2002. Le ministère a approuvé 8 heures de congé payé et M. Conroy a dû prendre 4 heures additionnelles de congé compensatoire par jour de congé. Le redressement demandé est la remise de 8 heures de congé compensatoire.

[24] Les heures normales de travail de Mohammad Kaleemuddin sont constituées de postes de 12 heures. Il a demandé un congé personnel d'une journée (article 52) pour le 28 mars 2002. Le ministère a approuvé 8 heures de congé payé et M. Kaleemuddin a dû prendre 4 heures additionnelles de congé compensatoire. Le redressement demandé est la remise de 4 heures de congé compensatoire.

[25] Les heures normales de travail de Robert Norris sont constituées de quarts de 12 heures. Il a demandé un congé personnel d'une journée (article 52) et une journée de congé de bénévolat (article 41). Le ministère a approuvé 8 heures de congé payé par jour de congé et M. Norris a dû prendre 4 heures additionnelles de congé compensatoire par jour de congé. Le redressement demandé est la remise de 8 heures de congé compensatoire.

[26] Les heures normales de travail de Michael Shoniker sont constituées de postes de 12 heures. Il a demandé un congé personnel d'une journée (article 52) et une journée de congé de bénévolat (article 41). Le ministère a approuvé 8 heures de congé payé par jour de congé et M. Shoniker a dû prendre 4 heures de congé annuel par jour de congé. Le redressement demandé est la remise de 8 heures de congé annuel.

ARGUMENTS

[27] Les deux parties ont présenté des arguments par écrit le 31 mars 2004 et leurs réponses le 6 avril 2004. Les résumés des faits présentés par les deux parties ont été intégrés à la section sur le contexte, qui précède. De plus, les dispositions de convention collective reproduites dans les observations ont été éliminées, car ces dispositions sont également reproduites précédemment. Les observations écrites ont également été révisées des points de vue du style et de la longueur. L'employeur a présenté deux mémoires, soit un pour chacune des deux conventions collectives. À quelques différences mineures près, les mémoires étaient essentiellement identiques. Les mémoires de l'employeur ont été groupés en un document pour en faciliter la lecture. Les mémoires écrits complets des parties sont déposés auprès de la Commission.

OBSERVATIONS DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

[28] Les observations de l'agent négociateur sont les suivantes :

[Traduction]

Aperçu

Ces observations s'appuient sur deux conventions collectives, concernent 18 griefs individuels et ont trait aux droits à quatre types différents de congé payé conférés par ces conventions collectives. Nonobstant la portée apparente du contexte factuel dans lequel ces griefs sont déposés, la question commune qui lie ces griefs est la contestation de la signification attribuée par l'employeur au droit à un « jour », ou à des « jours », de congé payé de bénévolat, personnel, de mariage et d'obligations familiales pour les employés dont les heures de travail sont variables.

Chacun des 18 fonctionnaires s'estimant lésés a demandé un jour ou des jours de congé payé et a pris la ou les journées complètes de congé. Chacun des fonctionnaires s'estimant lésés a un horaire de travail variable qui diffère de celui des employés ayant un quart de jour, celui-ci étant de 8 heures aux termes de la convention du groupe Services de l'exploitation et de 7,5 heures suivant la convention du groupe Services des programmes et de l'administration.

En réponse aux demandes de congé présentées par les fonctionnaires s'estimant lésés, l'employeur a fait valoir que leur droit à un « jour » ne peut pas dépasser 8 ou 7,5 heures de paie. Comme chaque fonctionnaire s'estimant lésé devait généralement travailler plus d'heures que ce nombre, l'employeur a exigé que chacun d'entre eux travaille ou débite ses crédits de congés annuels ou compensatoires pour compenser la différence.

Dans leurs griefs, les fonctionnaires s'estimant lésés soutiennent que la convention collective leur donne droit à un jour complet de congé peu importe leurs heures normales de travail. Par conséquent, ils demandent le rétablissement de leurs crédits de congés débités par l'employeur, ainsi qu'une déclaration selon laquelle un jour de congé dans les dispositions sur les congés payés dans la convention collective doit être interprété selon la signification usuelle, soit un droit de s'absenter du travail durant toute la journée de travail.

Le libellé des articles pertinents sur les congés des groupes PA et SV est identique

L'article sur les congés qui est en litige devant le président Tarte dans la décision *John King et Karen E. Holzer c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2001 CRTFP 117 (Tarte) était l'article 43 de la convention collective intervenue entre l'AFPC et l'ADRC -- « Congé pour obligations familiales payé ». Le libellé de cet article est identique au libellé des mêmes articles dans les conventions collectives des PA et des SV intervenues entre le Conseil du Trésor et l'AFPC : *John King et Karen E. Holzer c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2001 CRTFP 117, au paragraphe 2.

Les articles sur les congés qui sont en litige devant l'arbitre Mackenzie dans la décision *Stockdale et autres c. Conseil du Trésor*, 2004 CRTFP 4, étaient les articles 46 - Congé de bénévolat et 55 - Congé personnel - de la convention collective du groupe Services techniques (« TS ») intervenue entre l'AFPC et le Conseil du Trésor. Le libellé des articles sur le congé de bénévolat et le congé personnel dans la convention collective du groupe TS est identique aux mêmes droits à des congés dans les conventions collectives des groupes PA et SV : *Stockdale et autres. c. Conseil du Trésor*, 2004 CRTFP 4 (Mackenzie), p. 2, paragraphe 4 et p. 6.

L'AFPC fait valoir que rien dans le libellé des articles sur les congés en tant que tels ne constitue le fondement d'une distinction entre les griefs des groupes PA et SV dans la présente affaire ou d'une distinction d'avec les dispositions sur les congés dans les affaires *King et Holzer* et *Stockdale*.

Définir le mot « jour » dans les conventions des groupes PA et SV

Comme l'établissent clairement les réponses aux demandes de congé des fonctionnaires s'estimant lésés, l'interprétation donnée par l'employeur du droit à un « jour » de congé payé exige que l'on en vienne à la conclusion que le mot « jour » est interchangeable avec la phrase « les heures de travail des employés ayant un poste régulier ». Dans le cas des employés régis par la convention du groupe SV, cela équivaut à 8 heures. Quant aux employés régis par la convention du groupe PA, l'équivalent est de 7,5 heures.

En ce qui a trait aux employés qui ont un horaire de travail variable, les répercussions de la position de l'employeur sont claires. Ils doivent se servir de crédits de congés additionnels, avoir recours à des congés non payés ou travailler des heures additionnelles pour obtenir un jour de congé. Comme l'a reconnu l'arbitre Mackenzie dans l'affaire *Stockdale*, au paragraphe 41, les fonctionnaires régis par un horaire de travail variable « sont pénalisés parce qu'ils se prévalent de droits à un congé qu'ils sont autorisés à prendre aux termes de leur convention collective. »

Pour les motifs exposés ci-après, l'AFPC soutient que le libellé de la convention collective en général n'appuie pas l'interprétation de l'employeur et jette l'anathème

sur les motifs humanitaires et communautaires qui sous-tendent les droits aux congés payés en litige.

En outre, l'AFPC fait valoir que les dispositions des conventions des groupes SV et PA établissent une distinction entre (notamment) les jours, les jours civils, les quarts ou postes, les jours de travail, et les heures normales de travail. Un échantillon représentatif de ces distinctions se trouve ci-après pour les conventions des groupes SV et PA. Au bout du compte, l'AFPC estime que le terme « jour » est utilisé dans la convention collective dans son sens usuel, c'est-à-dire qu'il désigne le jour complet plutôt qu'un nombre d'heures défini.

Enfin, l'AFPC soutient également que ces questions ont déjà été étudiées de manière tout à fait exhaustive dans les décisions *King et Holzer* et *Stockdale*. L'AFPC allègue que les réactions de l'employeur aux présents griefs illustrent son désaccord avec le fond de ces décisions. Toutefois, en l'absence d'un fondement permettant de conclure que ces décisions étaient manifestement erronées - et l'AFPC soutient qu'un tel fondement n'existe pas - les motifs de décision dans ces affaires sont convaincants, s'appuient sur une analyse approfondie de dispositions essentiellement identiques de conventions collectives, et devraient avoir une valeur probante importante, pour ne pas dire concluante, en l'espèce.

Heures de travail (durée du travail)

Comme dans les conventions collectives citées dans *King et Holzer* et dans *Stockdale*, les articles 25.01 -- Heures de travail - dans les conventions collectives des groupes PA et SV définissent le mot « jour » exactement de la même façon : « le jour est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h » : *King et Holzer, supra*, au paragraphe 22, et *Stockdale, supra*, aux paragraphes 30 et 36.

[...]

Pour les motifs qui suivent, l'AFPC soutient que les dispositions sur les heures de travail exposées dans la convention collective du groupe SV n'appuient pas la position de l'employeur selon laquelle un « jour » doit être interprété comme l'équivalent de 8 heures.

Six des neuf griefs ayant trait à la convention du groupe SV ont été déposés par des employés oeuvrant dans le groupe professionnel HP. Les six ont des postes à horaire variable. Les heures de travail des employés qui font partie du groupe HP sont régies par l'Appendice D de la convention collective du groupe SV.

L'article 3.03 de l'Appendice D porte que lorsque *l'horaire de travail prévoit des heures régulières*, il doit être tel que les employé-e-s effectuent chaque semaine, 40 heures de travail en cinq jours et, chaque jour, huit heures de travail. Toutefois, les clauses 3.04 et 3.05 prévoient expressément que l'employé-e peut également avoir des horaires de travail variables.

L'Appendice D utilise des termes comme « heures de travail normales », « jours de travail », « jours civils » et « jours ». La lecture de l'Appendice D établit que ces termes ne sont **pas** utilisés de manière interchangeable et leur utilisation souligne le fait que chaque terme a une signification distincte. Par exemple, si un « jour » doit être interprété de manière interchangeable comme s'il signifie « 8 heures », l'avis relatif à

« deux jours de repos consécutifs » à la sous-clause 3.01b) de l'Appendice D signifie qu'un employé n'a droit qu'à 16 heures consécutives de repos. Tel ne peut être le cas.

L'AFPC soutient qu'il ne fait aucun doute que la disposition établissant que les heures de travail de certains employés se basent sur un horaire de 8 heures par jour ne s'applique pas aux fonctionnaires s'estimant lésés. En outre, l'article sur les heures de travail établit clairement que le jour de travail d'un employé peut être constitué d'une fourchette d'heures. Enfin, les renvois dans l'article sur les heures de travail montrent que l'utilisation par les parties du mot « jour » signifie qu'il faut lui donner son interprétation normale. Lorsque la convention entend donner une autre signification, elle utilise des concepts différents comme « jour de travail », « jour civil » ou « heures de travail normales ». Il n'y a rien dans la disposition sur les heures de travail qui force à opter pour l'interprétation de « jour » adoptée par l'employeur.

La position de l'employeur est tout aussi discordante lorsqu'elle est examinée par rapport au libellé de l'Appendice C de la convention collective du groupe SV. L'Appendice C établit les heures de travail des employés du groupe professionnel GS et couvre les trois derniers des neuf griefs soumis dans les présentes.

Les personnes employées dans le groupe GS peuvent avoir un horaire régulier et fixe comportant des heures de travail normales de 40 heures par semaine réparties sur cinq jours d'un maximum de 8 heures par jour. (Voir la clause 2.01 de l'Appendice C.) Toutefois, les employés peuvent aussi bien avoir des heures de travail variables qui diffèrent selon la journée.

Comme l'Appendice D, l'Appendice C utilise les termes « heures de travail normales », « jours de travail », « jours civils » et « jours ». L'AFPC soutient encore une fois que ces termes ne sont pas utilisés de façon interchangeable et ont nécessairement des significations distinctes. Par exemple, la clause 2.03 prévoit la rémunération des employés dont l'horaire de travail est modifié et qui n'ont pas reçu de préavis de 7 jours. Dans ce cas, le terme « jours » ne peut être remplacé par l'expression « 8 heures » sans qu'il se crée une anomalie.

L'AFPC soutient respectueusement qu'aux fins des dispositions sur les heures de travail se trouvant dans la convention collective du groupe SV, il faut donner au terme « jour » son interprétation normale, qui est conforme à la clause 25.01. Agir autrement équivaldrait à donner à la convention collective une interprétation que son libellé ne peut raisonnablement supporter. En corollaire, donc, rien dans les dispositions sur les heures de travail ne force l'application de l'interprétation de l'employeur du mot « jour » dans les articles sur les congés ni ne soutient une telle interprétation.

[...]

Pour les motifs qui suivent, l'AFPC soutient que les dispositions sur les heures de travail de la convention collective du groupe PA ne soutiennent pas la position de l'employeur selon laquelle le terme « jour » doit être interprété comme l'équivalent de 7,5 heures.

La clause 25.06 prévoit qu'un jour « normal » de travail et qu'une semaine « normale » de travail comptent 7,5 heures par jour et 37,5 heures par semaine du lundi au vendredi inclusivement. Cette définition est expressément assujettie à la clause 25.09,

qui prévoit un horaire de travail variable. De plus, des horaires de postes variables peuvent également être établis en vertu de la clause 25.23 de la convention et, suivant leur horaire, les employés peuvent travailler plus ou moins que 7,5 heures par jour.

Comme dans le cas de la convention du groupe SV, les dispositions sur les heures de travail de la convention du groupe PA établissent également une distinction entre « jour », « jour de travail », « heures normales de travail » et « jours civils ». Ces termes ne sont PAS utilisés l'un pour l'autre et portent une signification distincte qui tient compte du contexte dans lequel les mots figurent. Par exemple, la sous-clause 25.27d) mentionne dans la même phrase les heures de travail prévues à l'horaire, les jours de travail et les jours de repos. Si le mot « jour » signifie 7,5 heures par jour, l'utilisation de l'expression « heures normales de travail » est redondante.

Par conséquent, aux fins de la convention collective du groupe PA, l'AFPC soutient que rien dans les dispositions sur les heures de travail ne force l'application de l'interprétation de l'employeur selon laquelle le mot « jour » dans les articles sur les congés est interchangeable avec les heures de travail d'un employé ayant un poste régulier plutôt que variable ni ne soutient une telle interprétation.

Les définitions des conventions collectives

L'AFPC fait valoir que le volet définitoire des conventions des groupes SV et PA peut aider à mieux interpréter le mot « jour ».

« Congé » est défini dans les deux conventions collectives comme étant « l'absence autorisée du travail d'un employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières » : sous-clause 2.01b) de la convention collective du groupe SV; clause 2.01 de la convention collective du groupe PA.

Par définition, un employé qui est en congé conformément à l'un des droits à un congé qui est en litige en l'espèce bénéficie d'une absence autorisée du travail. De plus, les dispositions sur les heures de travail de la convention collective établissent de façon manifeste que les heures de travail de chacun diffèrent nécessairement.

De même, le « jour de repos » est défini dans la clause 2.01 de chaque convention comme « un jour autre qu'un jour férié où l'employé-e n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il ou elle est en congé ou absent de son poste sans permission. » Encore une fois, le concept d'un jour par rapport à un jour de repos prévoit qu'un employé sera absent toute la journée, et non seulement 8 ou 7,5 heures de travail.

Congés - Généralités

Les dispositions pertinentes de la section « Congés - Généralités » des conventions collectives des groupes PA et SV sont les mêmes que celles qui ont été soumises aux arbitres dans les décisions *King et Holzer* et *Stockdale*. Dans la convention du groupe SV, la section « Congés - Généralités » correspond à l'article 34, tandis que pour le groupe PA, c'est l'article 33.

L'AFPC soutient que pour déterminer la signification devant être attribuée au mot « jour » dans les droits à des congés qui sont en litige en l'espèce, l'arbitre et le juge de la Section de première instance dans *King et Holzer* et l'arbitre dans *Stockdale* ont déjà

conclu que les genres de congé payé qui sont en litige dans le cas qui nous occupe ne sont pas des crédits de congés acquis et, par conséquent, devraient être interprétés sans qu'il soit fait référence aux clauses 33.01 ou 34.01 des conventions : *King et Holzer, supra*, au paragraphe 21; *Canada (Procureur général) c. King et Holzer, supra*, aux paragraphes 21-24; *Stockdale, supra*, au paragraphe 37.

L'AFPC reprend et invoque les conclusions tirées dans ces dossiers et les arguments présentés pour le compte des employés dans ceux-ci en soutenant qu'il existe deux genres distincts de congés aux termes des conventions collectives des groupes PA et SV. La façon dont le droit à des congés payés est soulevé - au besoin et non acquis - ainsi que les buts pour lesquels le congé est accordé appuient amplement la distinction : *Stockdale, supra*, au paragraphe 38.

Neutralité des coûts

L'employeur a invoqué des arguments de neutralité des coûts devant l'arbitre dans *Stockdale*, comme l'a fait l'employeur dans la décision *King et Holzer*, et ils ont été solidement rejetés : *King et Holzer, supra*, aux paragraphes 18 et 27; *Stockdale, supra*, aux paragraphes 21-22 et au paragraphe 40.

Pour l'essentiel, la position de l'employeur, selon la perception de l'AFPC, est qu'un employé dont les heures de travail sont variables obtient un plus grand avantage financier que ceux qui ont des quarts de travail réguliers. De l'avis de l'employeur, cela contrevient à une disposition commune aux conventions des groupes SV et PA, et à la convention du groupe ST citée dans l'affaire *Stockdale* ainsi que par l'arbitre Tarte dans *King et Holzer* :

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

[Nous soulignons.]

Convention du groupe PA, clause 25.25; convention du groupe SV, clause 28.04

L'AFPC soutient qu'aucun des fonctionnaires s'estimant lésés n'a été payé d'heures supplémentaires additionnelles parce qu'il a exercé son droit à un jour de congé payé.

Comme l'a reconnu l'arbitre dans *Stockdale* :

« L'interprétation du terme « jour » comme étant un poste complet ne contrevient pas à cette disposition, puisqu'il n'en résulte aucune rémunération supplémentaire à l'employé qui se voit accorder un jour de congé. À la fin de l'année, l'employé touche le même salaire annuel qu'un employé qui effectue un horaire normal. » : *Stockdale, supra*, paragraphe 40.

De plus, le président Tarte affirme que l'interprétation d'un jour comme un poste complet ne contrevient pas à cette disposition car le droit lui-même envisage ce résultat même. Voir *King et Holzer, supra*, au paragraphe 27.

Le mot « jour » dans les articles sur les congés devrait faire l'objet d'une interprétation normale

Dans *King et Holzer*, le président Tarte a statué qu'une interprétation normale d'un « jour », c'est-à-dire une période de vingt-quatre (24) heures, aux fins du congé pour obligations familiales, est conforme à l'esprit de la convention collective. L'arbitre Mackenzie en est venu à la même conclusion dans l'affaire *Stockdale* à l'égard du droit aux congés pour bénévolat et aux congés personnels.

Pour tirer une telle conclusion, les deux arbitres ont procédé à un examen approfondi des dispositions des conventions collectives qui leur ont été présentées, y compris les dispositions équivalentes à celles étudiées précédemment. L'AFPC soutient qu'en l'espèce, il n'existe pas de motif de s'écarter du raisonnement et des conclusions de fait tirées par les arbitres dans ces affaires antérieures.

De fait, l'AFPC souligne que les positions défendues par l'employeur en réaction aux griefs en litige dans le cas qui nous occupe sont les mêmes que celles qui sont avancées, examinées et rejetées dans les affaires *King et Holzer*, *Stockdale* et *Phillips*.

Malgré que la Commission n'applique pas strictement les doctrines de *res judicata* et de *stare decisis*, il demeure que la Commission adopte la règle suivante dans la décision *Francoeur* (166-2-25922), à la page 7 :

... la doctrine de la chose jugée ne devrait pas être appliquée de façon rigide dans le domaine des relations de travail dans la fonction publique fédérale. Ceci dit, une décision antérieure du tribunal ou d'un arbitre du tribunal touchant le même litige devrait être suivie dans une cause postérieure *a fortiori* si elle implique les mêmes parties et la même convention collective **sauf si cette dernière décision est manifestement erronée.** [Nous soulignons.]

L'arbitre dans *Stockdale* a également conclu, aux paragraphes 34 et 35 de sa décision :

La décision de la Commission dans l'affaire *King et Holzer, supra*, portait sur l'interprétation du terme « jour » au sens des dispositions relatives au congé pour obligations familiales dans le cadre d'une convention collective différente. La décision a été maintenue par la Cour fédérale (*Canada c. King (supra)*). M. Done a fait valoir que j'étais lié par la décision rendue dans l'affaire *King et Holzer*. Je ne peux convenir que je suis lié par cette décision puisqu'elle met en cause des dispositions prévoyant un congé et une convention collective différentes.

Toutefois, les motifs prononcés à l'appui de cette décision sont convaincants, tout comme les remarques du juge dans le cadre du contrôle judiciaire de cette décision. Les motifs sont convaincants parce qu'ils se rapportent à une disposition relative au congé qui est semblable, le libellé de la convention étant semblable

également. **Aux fins de maintenir un certain degré d'uniformité et de certitude dans les relations du travail, il y a lieu d'interpréter les dispositions qui sont semblables de manière similaire, à moins qu'il existe une excellente raison de modifier cette interprétation. Il y a lieu de noter que, bien que les griefs en l'espèce reposent sur une convention collective différente, le libellé de la convention qui se rapporte aux ententes sur des horaires de postes variables est identique.** [Nous soulignons.]

Un raisonnement similaire a été appliqué par l'arbitre Kuttner dans *Breau et autres*, 2003 CRTFP 65 (166-2-31278 à 80), à la page 12, et par le vice-président Potter dans *Mackie*, 2003 CRTFP 103 (166-2-32060), à la page 5.

L'AFPC soutient qu'en l'espèce, rien ne justifie une conclusion selon laquelle ces décisions précédentes sont manifestement erronées. De fait, l'AFPC fait valoir que les conventions collectives des groupes SV et PA appuient tout à fait l'interprétation et le redressement adoptés dans les décisions précédentes.

Dans *King et Holzer*, le président Tarte a expressément conclu que les événements qui donnent lieu à un congé pour obligations familiales « ne cadrent pas avec les limites d'un poste de sept heures et demie ». En tirant une telle conclusion, il a cité favorablement une décision de 1991 intitulée *Phillips* dans laquelle l'arbitre a été amené à interpréter la signification du mot « jour » dans un article portant sur le congé de mariage payé :

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

King et Holzer, supra, au paragraphe 25

L'employeur, l'ADRC, a demandé le contrôle judiciaire de la décision rendue par le président Tarte. En rejetant cette demande avec dépens, le juge Gibson, de la Section de première instance de la Cour fédérale, a rejeté l'affirmation de l'employeur selon laquelle la décision était manifestement déraisonnable. Toutefois, l'AFPC fait valoir

que le juge Gibson est allé plus loin et a commenté favorablement le raisonnement utilisé par le président lorsqu'il a accueilli les griefs qui lui ont été soumis. Le juge Gibson a déclaré que même une analyse superficielle de la convention collective révèle que le congé payé pour obligations familiales est un genre de congé humanitaire auquel on a droit au besoin plutôt que sur la base d'un crédit acquis comme dans le cas de vacances ou d'un congé de maladie : *Canada (Procureur général) c. King*, [2003] A.C.F. n° 777 (1^{re} inst.), au paragraphe 23.

En dernière analyse, donc, l'AFPC fait valoir que l'objet des droits aux congés eux-mêmes doit se trouver à l'avant-scène de toute analyse de la signification devant être attribuée au mot « jour ».

Tous les articles sur les congés qui sont en litige dans ces griefs donnent naissance à un droit pouvant être exercé « au besoin » et dans des circonstances ayant trait à des activités humanitaires ou communautaires. Le droit à ces formes de congé payé n'est pas acquis. Lorsque les circonstances décrites dans chaque article sont présentes, un employé a droit au jour ou aux jours de congé prévus par l'article. Le droit à un « jour » devrait permettre à l'employé de satisfaire à ses besoins personnels, d'exercer ses activités ou de s'acquitter des responsabilités qui y sont prévues.

À partir de tout ce qui précède, l'AFPC soutient que l'impact différent du droit lui-même sur les employés selon le nombre total d'heures travaillées au cours de leur journée normale de travail ne favorise pas nécessairement l'interprétation défendue par l'employeur.

À l'opposé, M. Couture-Wiens (166-2-32042) travaille des quarts de 12 heures. Lorsqu'il a pris, conformément à l'article 43, deux jours de congé pour obligations familiales au moment de la naissance de son fils, l'employeur a déclaré qu'il avait seulement droit à 8 heures de congé payé par jour. Il a alors dû débiter sa banque de congés annuels de 8 heures pour compenser la différence pour ces deux jours.

L'AFPC soutient qu'il est conforme aux buts du droit au congé, et non injuste envers les autres employés, que M. Couture-Wiens ait accès à deux jours complets de congé du travail pour accueillir son fils nouveau-né et en prendre soin. De fait, si M. Couture-Wiens n'avait pas eu d'autres congés à utiliser, la position de l'employeur exigerait qu'il travaille à mi-chemin du quart de la journée suivante pour terminer les huit heures restantes qu'il « doit » à l'employeur ou qu'il perde huit heures sur sa paie.

L'AFPC fait valoir que tel n'est pas un résultat que le libellé de la convention collective peut raisonnablement supporter.

De même, M. Kawulich (166-2-32070) fait régulièrement des journées de 10,5 heures. Conformément à l'article 45 de la convention collective des PA, il a demandé cinq jours de congé parce qu'il se mariait. L'employeur lui a dit qu'il avait seulement droit à 37,5 heures de congé payé. Conformément aux directives de l'employeur et à la règle « obéir d'abord, se plaindre ensuite », M. Kawulich n'avait d'autre choix que de débiter 15 heures de ses congés annuels. Si M. Kawulich n'avait pas eu de congé additionnel, l'employeur fait valoir que la convention collective doit être interprétée, dans le cas de M. Kawulich, comme un droit à seulement 3½ jours de congé plutôt que 5.

Encore une fois, l'AFPC fait valoir que ce n'est pas un résultat que le libellé de la convention collective peut raisonnablement supporter.

Il existe le même scénario pour tous les fonctionnaires s'estimant lésés. Chacun a demandé un jour de congé. Il n'est pas contesté que les circonstances ayant donné lieu à la demande satisfaisaient aux exigences des articles sur les congés en question. Par exemple, personne ne conteste que M^{me} Etherington devait s'occuper de son enfant. Personne ne conteste que M^{me} Laplante devait prendre soin de sa mère qui venait tout juste de subir une chirurgie cardiaque. Personne ne conteste que M^{me} Ferri, M. Helfer et M. Conroy travaillaient bénévolement. Toutefois, l'interprétation défendue par l'employeur restreint la capacité et le droit des employés ayant des horaires variables d'atteindre pleinement l'objectif pour lequel le congé leur a été accordé.

Pour tous les motifs qui précèdent, l'AFPC demande respectueusement que les griefs soient accueillis au motif que le renvoi à un « jour » de congé payé dans les articles en question soit interprété comme une absence autorisée et payée du travail pour toute la période des heures normales de travail des employés le jour en question.

OBSERVATIONS DE L'EMPLOYEUR

[29] Les observations de l'employeur sont les suivantes :

Introduction

Ces griefs portent sur l'application et l'interprétation de la convention collective des Services de l'exploitation et de la convention collective des Services administratifs, et plus précisément sur la définition d'un « jour » dans le contexte de congés payés accordés à des employés ayant un horaire variable de travail par poste, qui comprennent les congés pour obligations familiales, les congés personnels, les congés de bénévolat et les congés de mariage.

Il est clair que dans le contexte d'un horaire variable de travail par poste, la définition du mot « jour » pour ce genre de congé peut avoir des résultats inéquitables, selon la durée du poste de chaque employé. L'employeur soutient respectueusement que la seule définition du mot « jour » qui respecte la condition *sine qua non* de l'horaire variable de travail par poste, l'absence de coûts additionnels pour l'employeur, est celle d'un « jour normal de travail », soit 7,5 heures/8 heures pour les employés qui travaillent en moyenne 37,5 heures/40 heures par semaine.

Interprétation des conventions collectives

Le terme « jour » tel qu'il est utilisé dans chacune des dispositions sur les congés n'est pas défini explicitement dans les dispositions sur les congés de la convention collective. La définition de « jour » ne peut pas être interprétée comme une période de 24 heures, car elle est utilisée dans l'article 25 de la convention collective du groupe PA, qui traite des heures de travail. La clause 25.01 est très précise en ce sens qu'un jour en tant que période de 24 heures n'existe qu'aux fins de l'article 25. Par conséquent, cette définition d'un jour ne s'applique pas à d'autres articles, comme les articles sur les congés en question, sauf si ces articles le prévoient expressément.

De plus, l'article 25 de la convention du groupe PA est également clair quant à la définition d'un jour normal de travail. La sous-clause 25.06b) prévoit clairement qu'un jour normal de travail est de 7,5 heures.

En outre, les Appendices qui s'appliquent aux deux groupes d'employés en question, HP et GS, sont également clairs quant à la définition d'un jour normal de travail. Dans ces deux cas, un jour normal de travail d'un employé qui travaille une moyenne de 40 heures par semaine est 8 heures.

L'agent négociateur aimerait amener la Commission à croire que la définition par défaut d'un jour est une période de 24 heures, en l'absence d'indications claires à l'effet contraire. En fait, c'est plutôt l'opposé qui est vrai. La toute première disposition de la partie IV - Dispositions sur les congés de la convention collective établit on ne peut plus clairement que les crédits journaliers de congés doivent être convertis en 7,5 heures/8 heures. Le congé payé de deuil constitue la seule exception à cette règle.

Si, aux termes de la règle générale, un jour correspondait à une période de 24 heures, il n'y aurait pas de raison de faire du congé de deuil une exception. Certains ont proposé que la règle inscrite dans la disposition générale sur les congés s'applique seulement aux crédits journaliers de congés « acquis » comme les congés de maladie ou les congés annuels. Cependant, ce raisonnement ne tient pas compte du fait que le congé de deuil n'est pas, suivant le raisonnement qui précède, un congé « acquis ». Par conséquent, si ce raisonnement devait s'appliquer, l'existence de la sous-clause 33.01c) (PA) /34.01c) (SV) ne serait pas justifiée, car le congé de deuil s'appliquerait, par défaut, à la définition d'un jour comme période de 24 heures.

L'un des principes fondamentaux d'interprétation d'une convention collective est que chaque mot, et, par extension, chaque paragraphe d'une convention collective devrait avoir une certaine signification. Il s'agit de la règle appelée règle contre les redondances. Elle a été énoncée clairement dans Palmer et Palmer, *Collective Agreement Arbitration in Canada* (Toronto) (Butterworths), 1991, à la page 126, de la façon suivante :

[Traduction]

L'une des règles d'interprétation reconnue veut que l'interprétation des documents donne effet à tous les mots et qu'un mot ne devrait pas être ignoré s'il peut avoir une signification raisonnable. Il a en outre été statué que selon une bonne règle générale, la personne qui lit un document juridique, public ou privé, ne devrait pas être incitée rapidement à y attribuer des conséquences - ne devrait pas sans que ce soit nécessaire ou sans motif valable - imputer à son libellé des tautologies ou un sens superflu.

La justification de cette règle a été exposée de la façon suivante :

[Traduction]

Il est également impossible d'accepter l'affirmation de la société selon laquelle cette disposition n'a aucune signification et par conséquent cette commission ne peut y attribuer aucune signification, car les parties voulaient manifestement que la disposition ait une signification, sinon elles ne se seraient pas donné la peine de l'insérer.
[Notes en bas de page omises]

Par conséquent, la seule définition d'un jour aux fins des congés prévus dans la convention collective est 7,5 heures/8 heures pour les employés. Toute autre interprétation rendrait superflue l'exception du congé de deuil. La clause ne serait pas nécessaire, car d'après la définition du syndicat, un jour équivaut à une période de 24 heures. Si le syndicat avait raison, l'exception du congé de deuil n'aurait pas sa raison-d'être. C'est également pour ce motif que l'utilisation des mots « congé acquis » n'est pas restreinte aux congés annuels et aux congés de maladie.

Il convient en outre de signaler que le congé de deuil est également explicite dans sa définition du droit d'un employé à 5 jours civils consécutifs. Aucune des autres dispositions sur les congés ne prévoit que les congés correspondent à des jours civils. Selon les règles d'interprétation exposées précédemment, il s'ensuit qu'un jour de congé n'est pas défini comme un jour civil dans les cas de congé de mariage, de congé pour obligations familiales, de congé personnel ou de congé de bénévolat payé. Seule conclusion logique, un jour de congé correspond à 7,5 heures/8 heures pour les employés en question.

Horaires variables de travail par postes

En outre, la définition d'un jour à des fins de congé est conforme aux clauses ayant trait à l'horaire variable de travail par postes, qui prévoient expressément qu'un horaire variable ne se traduira pas par des heures supplémentaires ou par des versements additionnels. Toutefois, la définition d'un jour comme période de 24 heures aux fins d'un congé donne lieu à des heures supplémentaires ou à des paiements additionnels aux employés, ce qui contrevient manifestement à la convention collective.

Si un employé a un horaire de travail régulier, soit du lundi au vendredi, 8 heures par jour, il ou elle aura droit à un total de 40 heures de congé payé pour obligations familiales. Toutefois, d'après la définition que donne le syndicat d'un jour, soit une période de 24 heures, un employé ayant un horaire variable de travail par postes de 12 heures aurait droit à 60 heures de congés payés pour obligations familiales. Cela signifie qu'un employé qui a un horaire variable de travail par postes aurait droit à un plus gros avantage, le nombre d'heures payées lorsqu'un employé n'est pas effectivement au travail, seulement parce qu'il a un horaire variable de travail par postes.

Par conséquent, la définition d'un jour comme période de 24 heures ne respecte pas la clause 25.25 de la convention collective, car elle exigerait que l'employeur prévoit des heures supplémentaires pour combler le poste créé par l'absence d'un employé en congé pour obligations familiales. De plus, il faudrait effectuer un paiement additionnel à l'employé qui demande ce congé, car il serait rémunéré pour une période plus longue au cours de laquelle il n'a pas travaillé seulement en raison de l'établissement d'un horaire variable de travail par postes.

Cela va manifestement à l'encontre de la disposition de la convention collective, qui établit explicitement qu'un horaire variable de travail par postes ne devrait pas entraîner d'heures supplémentaires ou de paiements additionnels.

Équité

Le point qui précède soulève une question secondaire. La définition d'un jour en tant que période de 24 heures est inéquitable. Deux employés, régis par la même convention collective et occupant le même poste, recevraient des avantages différents selon qu'ils ont un horaire variable de travail par postes ou non. Tel qu'il a été énoncé précédemment, un employé ayant un horaire variable de travail par postes de 12 heures aurait droit à 60 heures de congé payé pour obligations familiales, tandis qu'un employé qui a un horaire régulier de 8 heures par jour n'aurait droit qu'à 40 heures de congé payé pour obligations familiales.

Il va sans dire que la convention collective ne peut être interprétée d'une façon qui donnerait à un employé un meilleur avantage qu'à un autre, parce qu'il a un horaire variable de travail par postes. Il est évident que cette interprétation de la convention collective serait inéquitable et grossièrement injuste. La seule définition d'un jour qui serait équitable pour tous les membres couverts par la convention collective serait une définition prévoyant qu'un jour équivaut à une période de 8 heures, ce qui donnerait à tous les employés le droit au même avantage de 37,5 heures/40 heures de congé payé pour obligations familiales.

Conclusion

Selon les règles d'interprétation des conventions collectives, les règles qui régissent les horaires variables de travail par postes et les principes de justice et d'équité, la seule définition possible d'un jour pour les quatre genres de congé payé en question est 7,5 heures/8 heures. La seule exception à cette règle est le congé de deuil, et cette exception n'a été reproduite dans aucune des dispositions individuelles de congé en question. Toute tentative de définir un jour comme un jour civil ou comme une période de 24 heures contrevient clairement à la convention collective.

OBSERVATIONS EN RÉPONSE À L'AGENT NÉGOCIATEUR

[30] La réponse de l'agent négociateur est la suivante :

Interprétation des convention collectives

En bref, la position de l'employeur est que la seule définition du terme « jour » que les conventions collectives du groupe PA et du groupe SV peuvent supporter est que ce terme équivaut à 8 heures aux termes de la convention du groupe SV et à 7,5 heures aux termes de la convention du groupe PA.

Outre les arguments exposés dans ses observations, l'AFPC soutient qu'une interprétation raisonnable, uniforme et du sens ordinaire du texte de la convention collective n'appuie pas les trois motifs principaux mis de l'avant par l'employeur au soutien de sa position. Un résumé de chaque motif est exposé en italiques ci-après.

La définition d'un jour en tant que période de 24 heures est expressément limitée à l'article sur les « heures de travail » sauf disposition expresse à l'effet contraire. En tant que telle, elle ne peut s'appliquer au terme « jour » dans les articles sur les congés visés.

En réponse à cet argument, l'AFPC prétend qu'il faut tenir compte des principes de base. La question même qui est soumise à la Commission réside dans la façon

d'interpréter le mot « jour » dans les articles sur les congés payés en question. C'est la position de l'employeur, en réponse à ces griefs, qui lie cette interprétation aux heures de travail d'un employé. Il est respectueusement soumis que l'employeur ne dispose pas de la liberté de proposer du même soufflé que la Commission ne devrait pas prendre en considération la définition de « jour » dans la disposition sur les heures de travail pour régler les question en litige en l'espèce.

La position soutenue par l'employeur exige nécessairement que la Commission évalue l'interprétation donnée par l'employeur du mot « jour » dans le contexte des articles concernant les heures de travail, les horaires variables de travail par postes et la nature ainsi que l'objet du droit au congé payé. De fait, c'est exactement ce qu'a fait la Commission dans les dossiers qu'elle a tranchés précédemment.

En outre, en prenant manifestement la position de l'employeur, si sa proposition était vraie, aux endroits où le mot « jour » seul figure ailleurs dans la convention collective, on doit considérer qu'il signifie 8 heures (convention du groupe SV) ou 7,5 heures (convention du groupe PA). Cela signifie que la période d'avis de cinq jours dans l'article sur le congé de mariage ne requiert qu'un avis de 37,5 heures (PA) ou de 40 heures (SV) à l'employeur. Cela signifie également que les renvois aux « jours » dans la procédure de grief de l'article 18 de chacune des conventions des groupes PA et SV doivent être lus en heures.

Même une analyse superficielle des conventions collectives pertinentes révèle que l'affirmation de l'employeur donne lieu à un résultat absurde. L'AFPC soutient que le mot « jour » prend sa signification du contexte dans lequel le mot figure et de façon conforme aux objets de l'article en question et à l'utilisation du mot « jour » dans l'ensemble de la convention collective. Par conséquent, la Commission a le droit de tenir compte de la définition du mot « jour » en tant que période de 24 heures et d'invoquer cette définition.

La définition de l'expression « jour normal de travail » requiert également que le mot « jour » soit interprété comme 7,5 ou 8 heures

L'employeur fait valoir que les conventions collectives des groupes PA et SV prévoient un « jour normal de travail » de 7,5 et 8 heures respectivement. À ce titre, l'employeur soutient que la définition par défaut d'un jour ne peut pas être une période de 24 heures, mais doit plutôt être 7,5 ou 8 heures.

Outre les motifs exposés dans les observations formulées par l'AFPC le 31 mars 2004, l'AFPC prétend que les conventions collectives en question n'appuient pas cette proposition.

Il ne fait aucun doute que les conventions collectives envisagent et prévoient expressément des postes « réguliers » et « variables ». Cette souplesse permet à l'employeur de dresser un emploi du temps pour répondre à ses besoins opérationnels. Une forme de poste ne prend pas priorité sur l'autre. Au contraire, les deux existent en tant que méthodes indépendantes d'administration des heures de travail des employés.

Il suffit d'examiner la clause 25.09 de la disposition sur les « heures de travail » se trouvant dans la convention collective du groupe PA. Elle prévoit des heures variables de travail et mentionne expressément que ses modalités s'appliquent « nonobstant la

clause 25.06 ». Néanmoins, c'est cet article que l'employeur invoque lorsqu'il fait valoir que sa définition de « jour » en tant que « jour normal de travail » doit prévaloir. Une « disposition dérogatoire » semblable s'applique pour établir une distinction entre les postes « réguliers » et « variables » dans la convention du groupe SV comme l'indique le préambule des Appendices « C » et « D ». On ne peut donc pas affirmer que la convention collective prévoit que les définitions des postes réguliers prennent priorité sur les définitions applicables aux postes variables.

Les articles sur les heures de travail variables prévoient des formules d'équivalence applicable sur toute une gamme de périodes et harmonisent les heures moyennes des postes variables avec une semaine de travail de 40 heures ou de 37,5 heures. L'AFPC soutient respectueusement que les dispositions d'équivalence des conventions des groupes PA et SV existent pour assurer de l'uniformité et de la stabilité dans le régime d'administration de la paie de l'employeur. Comme l'a déclaré la Cour fédérale du Canada dans *Procureur général du Canada c. King*, [2000] A.C.J. n° 1987, « Il n'est pas contesté que l'application pratique des contrats de travail en question repose sur une fiction, à savoir que le défendeur, et les autres fonctionnaires qui sont dans la même situation que lui, effectuent une journée normale de travail de 7,5 heures, alors qu'en réalité ils effectuent 8,57 heures de travail. »

L'AFPC soutient respectueusement que l'employeur tente de perpétuer cette fiction, au détriment des employés qui ont des heures de travail variables, à l'égard de leur droit aux avantages de congés de bénévolat, de mariage, personnels et pour obligations familiales qui sont payés.

Clauses 33.01 et 34.01 – Congés - Généralités

Les sous-clauses 34.01a) et 33.01a) prévoient que « les crédits horaires de congés acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept heures et demie (7½) ». L'employeur invoque cette formule de conversion à l'appui de sa position selon laquelle le mot « jour » doit être interprété comme un terme interchangeable avec les heures de travail d'un employé ayant un poste régulier.

Manifestement, cette position semble incongrue compte tenu du fait que la mention des 7,5 heures existe dans les deux conventions et que l'employeur l'invoque pour faire valoir qu'un « jour » désigne 8 heures dans la convention du groupe SV. En tenant compte de ce seul point, la position de l'employeur est sans fondement.

En outre, l'employeur déclare [traduction] « *certain*s ont suggéré que la règle prévue à la sous-clause 34.01a) [ou 33.01a)] ne s'applique qu'aux crédits de congés journaliers acquis comme les congés de maladie ou les congés annuels ». L'AFPC présume que les « certains » auxquels il réfère sont le président Tarte dans *King et Holzer*, le juge Gibson de la Section de première instance de la Cour fédérale dans *King et Holzer* et l'arbitre Mackenzie dans *Stockdale*. La valeur persuasive de ces décisions ne peut pas être minimisée par l'employeur en rejetant ces décisions comme de simples suggestions. Tel est particulièrement le cas si, comme l'a exposé l'AFPC dans ses observations, le libellé de la convention collective et le contexte en litige sont à toutes fins pratiques identiques.

De fait, il y a amplement de motifs de conclure que les crédits de congés annuels et de congés de maladie – qui sont tous deux expressément « acquis » et cumulés suivant les formules énoncées dans les sous-clauses respectives des conventions des groupes PA

et SV - sont les crédits journaliers de congés acquis dont traitent les sous-clauses 33.01a) et 34.01a). Fait important, ces sous-clauses sont limitées dans le temps en ce sens que la conversion s'applique lorsqu'un employé devient visé par la convention ou cesse de l'être. Manifestement, ni la sous-clause 33.01a) ni la sous-clause 34.01(a) n'est censée s'appliquer au mot « jour » ou en faciliter l'interprétation dans le contexte de l'application de la convention collective et des droits aux congés payés.

L'AFPC soumet donc qu'il n'y a aucun doute qu'il existe au moins deux types de congés considérablement différents qui sont accessibles sous le régime des conventions des groupes PA et SV, soit les congés de vacances ou les congés de maladie acquis, cumulatifs et reportés ou les droits annuels, fixes et limités à des congés payés dans des circonstances définies. En venir à une autre conclusion ferait en sorte que l'utilisation du mot « acquis » dans les sous-clauses 33.01a) et 34.01a) et les articles sur les congés de maladie et les congés annuels dans leur ensemble serait superflue. Comme l'a souligné l'employeur, un tel résultat occasionnerait du superflu et violerait une règle fondamentale d'interprétation des conventions collectives.

En ce qui a trait au congé de deuil, à l'opposé des droits à des congés qui sont en litige en l'espèce, il vise expressément à ce que les jours civils soient comptabilisés dans le nombre de jours de congé disponibles. Il est donc facile à comprendre que la signification devant être attribuée aux sous-clauses 33.01c) et 34.01c) est que les autres crédits de congés payés non acquis font référence à des jours de travail. Ce point de vue est soutenu par les renvois dans les sous-clauses 33.01b) et 34.01b) à une conversion selon laquelle « chaque jour de congé correspond[...] au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question ».

L'AFPC soutient qu'au bout du compte, l'employeur n'a pas établi que les décisions précédentes de cette Commission et de la Cour fédérale étaient manifestement erronées, et encore moins que l'interprétation du mot « jour » en tant que période de 24 heures ne correspond pas à l'esprit de la convention collective.

Heures supplémentaires ou paiements additionnels uniquement en raison de cet écart

L'employeur maintient en outre que le fait de donner au mot « jour » sa signification normale contreviendrait à la mise en garde selon laquelle « la mise en oeuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du *seul* fait du changement d'horaire » [Nous soulignons] : convention collective du groupe PA -- clause 28.04; convention collective du groupe SV -- clause 25.25.

L'AFPC soutient qu'il est significatif que l'employeur ait omis toute mention dans ses observations des décisions du président Tarte dans *King et Holzer*, de la décision du juge Gibson de la Cour fédérale du Canada qui a refusé d'annuler la décision du président Tarte, et de la décision de l'arbitre Mackenzie dans *Stockdale*. Tel qu'il est énoncé dans les observations de l'AFPC, il n'existe pas de différence importante entre les dispositions des conventions collectives dans ces affaires et les questions d'interprétation qui sont en litige en l'espèce. Les mêmes arguments liés aux coûts ont été invoqués dans ces affaires et ont été rejetés par le président Tarte et l'arbitre Mackenzie. L'employeur cherche nettement à réexaminer cette question malgré les motifs non équivoques de décision des deux arbitres précédents ayant traité d'un libellé analogue.

Les deux parties, et dans le cas qui nous occupe le syndicat, ont un intérêt légitime dans la finalité et la stabilité de la prise de décision et dans leur capacité concomitante d'administrer et d'appliquer la convention collective. L'AFPC soutient respectueusement qu'à la lumière des affaires antérieurement décidées et de cet important principe de relations de travail, il incombe à l'employeur de déterminer pourquoi ces décisions sont manifestement erronées plutôt que d'établir pourquoi il demeure simplement en désaccord avec le résultat. Il n'a pas réussi à le faire.

En outre, l'AFPC allègue que ce libellé ne dicte pas le résultat que recherche l'employeur. Il est clair que les employés ne reçoivent pas de rémunération supplémentaire de l'employeur et aucune preuve du genre n'a été produite à l'égard de ces griefs jugés ou de tout autre grief précédemment jugé. Les employés reçoivent le même salaire annuel peu importe qu'ils aient un poste régulier ou variable. Dans le cas qui nous occupe, l'employeur demande à la Commission de décider que les mots « rémunération supplémentaire » soient interprétés comme s'ils englobaient les circonstances dans lesquelles les employés ayant des postes de travail réguliers ou variables peuvent avoir des *avantages* variables. Cela ressort de façon évidente de l'affirmation de l'employeur selon laquelle [traduction] « cela signifie qu'un employé ayant un horaire variable de travail par postes aurait droit à un avantage plus étendu. »

Avec respect, il s'agit d'une question différente, car elle ne concerne pas une « rémunération » supplémentaire telle qu'elle est expressément exposée dans les clauses 25.25 et 28.04. Cet argument est abordé de manière plus complète sous la rubrique « Équité », ci-après.

L'AFPC soutient que le droit et le bénéfice d'un congé payé envisagent nécessairement qu'un employé - peu importe ses heures normales de travail - a droit à une journée de congé complète pour s'occuper de la situation prévue dans l'article sur les congés. Cet avantage ne devrait pas avoir et n'a pas d'impact sur la rémunération versée aux employés par l'employeur. Toutefois, l'employeur demande à cette Commission d'accepter que son interprétation signifie effectivement que le droit à un « jour » exige un paiement additionnel par l'employé sous forme d'autres types de congés ou d'heures réelles de travail par l'application d'heures de travail variables. Ce ne peut pas être le cas.

En ce qui a trait aux heures supplémentaires, l'employeur fait valoir que la position de l'AFPC [traduction] « exige que l'employeur prévoit des heures supplémentaires pour combler le poste laissé libre par l'absence d'un employé ». L'AFPC prétend que dans les faits, rien ne prouve que l'employeur, de façon générale ou dans des cas particuliers, comble les postes des employés qui ont pris un jour de congé payé. Toutefois, même en répondant à cet argument hypothétique et en présumant qu'il s'appliquerait universellement aux fonctionnaires s'estimant lésés dans les présentes, l'AFPC déclare que la nécessité ou la décision de combler un poste pendant qu'un employé a pris *quelque forme que ce soit* de congé ou d'absence du travail existe peu importe qu'un employé ait des postes de travail réguliers ou variables. Comme telle, cette question opérationnelle générale n'est pas soulevée « du seul fait du changement d'horaire », comme l'exigent les clauses 25.25 et 28.04 des conventions collectives des groupes PA et SV respectivement.

Pour tous les motifs qui précèdent et pour les motifs exposés par l'AFPC dans ses observations, il est respectueusement soumis que la position de l'employeur relativement à cette question devrait être rejetée.

Équité

Enfin, l'employeur soutient que la définition d'un jour proposée par l'AFPC est inéquitable. Sa position s'appuie sur l'hypothèse que deux employés qui ont des heures normales de travail différentes et le même droit bénéficieraient d'un avantage différent, et que ceci est incorrect.

Aucun employé n'a un droit automatique au congé payé en litige. Il ne s'agit pas, comme l'a suggéré l'employeur dans des dossiers précédents, d'une autre forme de congé. Le congé en question n'est acquis à un employé que si certaines conditions préalables sont remplies. En l'absence de ces conditions préalables, il n'existe aucun droit. Les employés n'ayant pas de famille n'ont pas droit aux congés pour obligations familiales. Les employés qui ne font pas de bénévolat n'ont pas droit au congé de bénévolat. Les employés qui ne se marient pas n'ont pas droit au congé de mariage. Bref, la convention collective prévoit certains genres de congé payé seulement pour certains employés dans des circonstances définies. Le droit à ce congé ne sera jamais « équitable » -- au sens où l'entend l'employeur -- car il arrivera toujours que certains aient droit au congé et que d'autres n'y aient jamais droit. En vérité, la plupart des travailleurs, peu importe leurs heures de travail, n'auront jamais accès à tous les congés non acquis prévus par la convention collective.

Par conséquent, l'intention des parties établit clairement que peu importe la définition du mot « jour » qui est utilisée, certains employés ont droit aux congés payés et d'autres ne possèdent pas ce droit.

L'étendue de l'avantage du congé payé que possède l'employé est délibérée de par sa nature même. L'AFPC soutient que l'accès à ces types de congés payés constitue une mesure par laquelle un employeur qui a de la compassion reconnaît que les employés doivent parfois prendre un congé pour s'occuper de leur vie personnelle. Les arbitres de la Commission et la Cour fédérale du Canada ont reconnu à plusieurs reprises cet objectif.

La *raison d'être* humanitaire de ce type de congé est perdue lorsque la maladie, la tragédie, la naissance et le service à autrui sont mesurés en heures plutôt qu'en fonction de l'objet pour lequel le congé est consenti. Par exemple, la convention collective prévoit expressément que les employés ont droit à deux *jours* pour accueillir un nouveau-né et s'en occuper. Comment la réduction de cette période à un jour et demi dans le cas des travailleurs ayant des postes de dix heures en vertu de la convention du groupe PA peut-elle sembler autre chose que discordante lorsqu'elle est mesurée par rapport à l'objet de la disposition sur le congé? Néanmoins, l'employeur, dans ses observations, laisse croire que toute autre conclusion est « grossièrement injuste » pour les autres employés ayant des postes différents qui souhaiteraient peut-être eux-aussi prendre deux jours pour s'occuper d'un nouveau-né.

Quand M. Kawulich tente d'utiliser son droit à cinq jours de congé de mariage, il faut comprendre que son droit est un droit à un congé des lieux de travail équivalant à cinq jours de congé de son horaire normal de travail. Une fois qu'il a pris ce congé, il ne l'a plus.

Donnons un autre exemple. Lorsque M. Couture-Wiens a demandé de prendre, en vertu de la disposition de congé pour obligations familiales, deux jours pour accueillir son fils nouveau-né et pour s'en occuper, le droit au congé prévu par la convention collective avait pour objet de lui accorder un congé des lieux de travail équivalant à deux jours de congé de ses heures normales de travail. Toutefois, comme l'article sur les congés pour obligations familiales prévoit un total de 5 jours, son droit global d'utiliser de nouveau des congés pour obligations familiales n'a pas été entièrement épuisé; cependant, tout droit subsistant a été réduit dans la mesure des congés pris.

La suggestion de l'employeur selon laquelle la position des fonctionnaires s'estimant lésés engendre un désaccord causé par l'inéquité entre les membres de l'AFPC doit être écartée en raison de la fausseté de l'hypothèse voulant que le droit au congé payé est constitué d'une tarte fixe. On sous-entend de manière odieuse que le fait de donner à un enlèvera à l'autre, en quelque sorte, et qu'un nombre limité de congés sont accordés. Le fait de permettre à un travailleur ayant un poste de dix heures de prendre deux jours de congé complets à la naissance de son enfant ou cinq jours de congé complets pour préparer son mariage ne prive pas un autre employé qui satisfait aux conditions préalables d'accès au congé de profiter des mêmes avantages, à savoir un nombre fixe de jours de congé du travail. Encore une fois, comment la réduction de la période de congé à un jour et demi dans le cas des travailleurs ayant des postes de dix heures en vertu de la convention du groupe PA peut-elle sembler autre chose que discordante lorsqu'elle est mesurée par rapport à l'objet de la disposition sur le congé?

OBSERVATIONS TENANT LIEU DE RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR

[31] La réponse de l'employeur est la suivante :

Tel qu'il est décrit dans les observations écrites de l'employeur, la proposition de l'agent négociateur selon laquelle un jour de congé doit être un jour complet ne peut tenir, car elle fait fi de l'interprétation de la convention collective. De plus, le fait de définir un jour aux fins d'un congé comme un jour complet, sans tenir compte de la durée du poste d'une personne, serait inéquitable et ferait abstraction des orientations particulières de la convention collective quant aux horaires variables de travail par postes, et en particulier du principe de la neutralité des coûts.

Dans leurs représentations écrites, les fonctionnaires s'estimant lésés exposent trois arguments principaux fondés sur les définitions inscrites dans la convention collective, sur le principe de la neutralité des coûts et sur la jurisprudence de la C.R.T.F.P. sur cette question, notamment les décisions *King et Holzer (supra)* et *Stockdale (supra)*.

Les définitions dans les conventions collectives

Les fonctionnaires s'estimant lésés font valoir que la définition par défaut d'un jour à des fins de congé est un « jour complet ». Ils affirment que les employés qui ont des horaires variables de travail par postes sont pénalisés lorsqu'ils prennent des congés. Enfin, ils soutiennent qu'étant donné que la convention collective établit une distinction entre les jours, les jours civils, les jours de travail et les heures normales de travail, la définition d'un jour aux fins des congés devrait correspondre à un jour complet de travail, peu importe le poste de la personne.

Ce dernier point a été traité dans les observations écrites de l'employeur et il importe de clarifier ce que les fonctionnaires s'estimant lésés ont omis. Bien que la convention collective établit des distinctions entre les jours et les jours de travail, les jours civils, et ainsi de suite, les fonctionnaires s'estimant lésés ont omis de mentionner la distinction la plus explicite dans la convention collective. La sous-clause 25.01a) est très claire : « le jour est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h » Les fonctionnaires s'estimant lésés ont cependant omis d'attirer votre attention sur la ligne qui précède immédiatement cet énoncé : « 25.01 Aux fins de l'application du présent article : ».

Selon ce que prévoient les règles d'interprétation juridique, cet énoncé est très clair : bien que le mot « jour » ne correspond pas à une période de 24 heures dans le reste de la convention collective, c'est ce à quoi il correspond lorsqu'il est utilisé dans l'article 25, intitulé « Durée du travail », et seulement dans l'article 25. Toute conclusion autre rendrait l'utilisation particulière de l'expression redondante, ce qui est incompatible avec les règles d'interprétation.

Si les parties avaient souhaité donner à la définition par défaut du mot « jour » dans la convention collective le sens d'une période de 24 heures, cette définition aurait été incluse dans l'article 2, intitulé « Interprétation et définitions ». Si les parties avaient voulu que la définition d'un jour comme période de 24 heures s'applique à plus d'un article de la convention collective, elles auraient énoncé, par exemple : « Aux fins de l'application du présent article et des articles 42, 43, 45 et 53. »

Comme les parties n'ont pas fait cela, nous devons conclure que la définition du mot « jour » en tant que période de 24 heures n'est pas la définition que les parties souhaitaient appliquer aux dispositions sur les congés de la convention collective. Ce doit être une définition différente de celle de la sous-clause 25.01a). L'employeur soutient que la seule définition qui pourrait être raisonnablement interprétée de la convention collective est qu'un « jour », aux fins d'un congé, est un jour normal de travail, soit 7,5 heures. Il doit être clair qu'une période autre que 7,5 heures n'est pas un jour normal de travail, mais plutôt la durée d'un poste d'après un horaire variable de travail par postes.

En ce qui concerne les pénalités, l'employeur souhaite clarifier un point. L'employé n'est tenu de rembourser à l'employeur que les heures excédant les 7,5 heures de congé si l'interprétation d'un jour que donne le fonctionnaire s'estimant lésé est correcte. Si, comme le soutient l'employeur, un jour aux fins de l'application des dispositions sur les congés en question correspond à une période de 7,5 heures, on ne peut affirmer que l'employé est pénalisé. Un employé se voit attribuer un congé payé pour une période de 7,5 heures et toute heure au-delà de cette période au cours de laquelle l'employé ne se présente pas au travail doit être réclamée sous forme d'un autre congé, comme les vacances ou un congé compensatoire.

L'observation selon laquelle la définition par défaut d'un jour est le « jour complet » ne peut se trouver ailleurs dans la convention collective. Le « jour » n'est pas défini ainsi ailleurs dans la convention collective. La définition d'un congé comme une absence autorisée pendant les heures régulières ou normales de travail n'est pas incompatible avec la définition que donne l'employeur d'un jour. Elle établit clairement que lorsqu'un employé est absent du travail au cours d'heures qui ne sont pas ses heures régulières de travail, il n'est pas en congé. Le congé s'applique seulement à la période pendant laquelle un employé devrait par ailleurs être au travail. En outre, la définition

d'un « jour de repos » établit clairement l'utilisation du mot aux fins de cette définition.

Il est intéressant de constater que dans leurs observations, les fonctionnaires s'estimant lésés distingueraient le mot « jour » de son utilisation dans l'expression « jour de repos ». Il est clair que cette définition s'applique à « jour de repos » telle qu'utilisée dans la convention collective.

L'employeur soutient en outre que les motifs derrière la demande de congé de chacun des fonctionnaires s'estimant lésés ne devrait pas amener [l'arbitre] à conclure que la définition des fonctionnaires s'estimant lésés est correcte. La situation de chaque fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas d'incidences sur l'interprétation appropriée du mot « jour ». Le fait qu'un fonctionnaire s'estimant lésé peut sembler sympathique en raison de la nature de la demande de congé ne modifie pas la définition du mot « jour ».

Enfin, en toute déférence, le fait de soutenir au paragraphe 48 que cette question devrait être tranchée sans qu'il soit fait référence à la clause 33.01 fait fi de l'utilisation du mot « jour » dans une disposition intitulée « Congés - Généralités », qui précède immédiatement les dispositions sur les congés qui sont en litige en l'espèce. Cet argument utilise la définition du mot « jour » dans un article qui mentionne expressément le fait que c'est seulement aux fins de l'application de cet article, et que nous ne devrions pas tenir compte de l'article général qui régit la disposition sur les congés. Ce n'est pas logique. Bien que l'employeur traitera de la question de la jurisprudence ci-après, le fait de déclarer que la Commission devrait tout simplement ignorer une partie de la convention collective parce qu'elle est identique à celle qui a été utilisée dans les décisions *King* et *Stockdale* va à l'encontre de tout le principe de l'arbitrage des griefs. Pour décider de la question en litige dans cette affaire, cette Commission est tenue d'étudier toute la convention collective et ne devrait pas écarter quelque partie que ce soit de la convention d'emblée, surtout pas un article qui traite expressément de la question primordiale des congés.

Neutralité des coûts

Tel qu'il a été exposé dans les représentations écrites de l'employeur, la mise en oeuvre de l'horaire variable de travail par postes est régie par un certain nombre d'articles, en particulier la clause 25.25, qui prévoit qu'il ne devrait pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire. Les fonctionnaires s'estimant lésés affirment qu'étant donné qu'ils n'ont pas reçu de rémunération supplémentaire, le principe de la neutralité des coûts n'est pas violé. Ils citent la décision de l'arbitre Mackenzie dans *Stockdale* (supra), dans laquelle il a statué que « À la fin de l'année, l'employé touche le même salaire annuel qu'un employé qui effectue un horaire normal. »

En toute déférence pour l'arbitre Mackenzie, cette conclusion n'est pas conforme au principe de la neutralité des coûts. Si les fonctionnaires s'estimant lésés avaient eu un horaire normal, soit 8 heures par jour, lorsqu'ils ont demandé le genre de congé en question en l'espèce, ils auraient été rémunérés pour 8 heures alors qu'ils ne se sont pas présentés au travail. L'employeur serait donc chargé de tenir compte de ces 7,5 heures lorsqu'il prépare les heures supplémentaires, les horaires et la prestation de services. Les fonctionnaires s'estimant lésés soutiennent que s'ils demandent un congé total de 12 heures, par exemple, pendant qu'ils ont un horaire variable de travail

par postes, l'employeur n'a pas de fardeau financier additionnel. On ne peut tirer cette conclusion des faits. Si l'employeur est tenu de verser à un employé 12 heures de salaire pour une journée quand l'employé ne s'est pas présenté au travail, l'employeur doit assumer le fardeau financier additionnel de ces 4,5 heures.

Il est donc incompatible avec l'article de la convention collective, qui garantit qu'un horaire variable de travail par postes n'entraînera pas de coûts, de définir un jour de la façon dont les fonctionnaires s'estimant lésés l'ont fait. Le fardeau financier additionnel imposé à l'employeur, soit quatre heures de congé supplémentaires pour chaque employé ayant un horaire variable de travail par postes pour chaque jour de congé demandé en vertu des articles pertinents contrevient directement au principe de la neutralité des coûts. Le seul motif de ce fardeau financier additionnel, c'est que les employés ont des horaires variables de travail par postes.

L'exemple qui suit illustre mieux le point. Un horaire de travail variable est mis en oeuvre pour un groupe d'employés le 1^{er} avril 2004. Au cours de l'exercice 2003-2004, chaque employé avait droit à un total de 90 heures de congé payé en vertu des quatre dispositions en question (congé de mariage, congé personnel, congé de bénévolat et congé pour obligations familiales). Si l'interprétation des fonctionnaires s'estimant lésés était correcte, chaque employé aurait droit à 144 heures de congé payé pour l'exercice 2004-2005. Par conséquent, chaque employé aurait droit à 54 heures additionnelles de congé payé uniquement du fait de la mise en oeuvre d'un horaire de travail variable. Le fait que cet horaire de travail variable ne serait plus sans coûts devrait être manifeste.

Jurisprudence

Les fonctionnaires s'estimant lésés allèguent que comme cette question a été traitée par les arbitres Tarte et Mackenzie et a été jugée « non manifestement déraisonnable » par la Cour fédérale, vous ne devriez pas en venir à une conclusion différente. L'employeur soumet respectueusement que cette conclusion est tout à fait fautive et qu'elle va à l'encontre de l'objet de l'adjudication de griefs et du concept de la norme d'examen.

Le principe de la stabilité de la jurisprudence arbitrale n'interdit pas aux parties à un litige de renvoyer des griefs à l'arbitrage. De plus, ce principe ne signifie pas que la décision d'un arbitre relativement à une question établit la seule définition « correcte » d'un terme dans une convention collective. Chaque arbitre est libre de tirer ses propres conclusions sur une question, peu importe les décisions rendues par les autres arbitres. En outre, un arbitre a la responsabilité de jeter un regard neuf sur la question présentée devant lui. Un arbitre peut même renverser sa propre décision, s'il estime que les arguments présentés sont suffisamment juridiquement convaincants pour le faire.

Un arbitre n'est pas lié par les décisions de ses collègues, car il n'existe pas de *stare decisis* (règle du précédent) devant les tribunaux administratifs. Le principe du *stare decisis* provient de la phrase latine *stare decisis et non quieta movere*, qui signifie « s'en tenir à ce qui a été décidé et ne pas bouleverser ce qui a été établi » et qui peut se traduire par « s'en tenir aux règles établies par les tribunaux et ne pas les remettre en question en les modifiant subrepticement » (*Dumont Vins & Spiritueux Inc. c. Canadian Wine Institute*, [2002] 1 C.F. 231). Les arbitres ne sont pas des juges et, par

conséquent, leurs décisions ne peuvent pas être considérées comme des règles jurisprudentielles.

Relativement à la question de la décision de la Cour fédérale dans *King et Holzer, supra*, le principe de la norme d'examen est très clair. Si un tribunal devait revoir la décision d'un tribunal administratif suivant un critère de justesse, l'interprétation donnée par la Cour d'une disposition particulière, législative ou autre, constituerait la décision « juste » et le tribunal administratif serait tenu d'interpréter la disposition de la même manière dans tous les dossiers à venir. Par ailleurs, si une Cour statuait que la décision d'un tribunal n'est « pas manifestement déraisonnable », ce tribunal ou un autre décideur serait tout à fait libre de prononcer une décision différente, pourvu que cette dernière ne soit pas non plus manifestement déraisonnable. Il n'y a pas d'autre fardeau, et il ne devrait pas non plus y en avoir, d'imposé à un tribunal administratif de suivre une décision antérieure fondée sur le fait qu'elle n'a pas été renversée par la Cour. (*Blais, Marie-Hélène et al., Standards of Review of Federal Administrative Tribunals*, (Butterworths), Toronto, 2003, aux pages 30 à 37.

Tel qu'énoncé par la Cour d'appel de l'Ontario dans *Essex County Roman Catholic School Board v. Ontario English Catholic Teachers' Association*, [2001] 205 D.L.R. (4th) 700, aux paragraphes 34 et 35 :

[Traduction]

« Bref, le J.C.A. Osborne statuait seulement sur la question soumise au tribunal : la décision de l'arbitre Picher était-elle manifestement déraisonnable? Il ne tentait pas de régler des conflits dans la jurisprudence arbitrale ou de relever un précédent « correct » et, par conséquent, faisant autorité pour les arbitrages futurs. Cela est manifeste si l'on se fie à son observation, ainsi formulée : « Je ne crois pas que l'objectif de l'uniformité et de la prévisibilité puisse déclencher l'application du critère d'examen fondé sur la justesse (pour régler un conflit dans la jurisprudence arbitrale) alors que le critère d'examen serait par ailleurs de caractère manifestement déraisonnable » (p.441)...

En résumé, comme la décision de cette cour dans Lanark a seulement établi que la décision de l'arbitre Picher n'était pas manifestement déraisonnable, un arbitre différent conservait la liberté de rendre une décision différente, pourvu qu'elle ne soit pas manifestement déraisonnable. Il s'ensuit que la Cour divisionnaire a commis une erreur en concluant qu'il était manifestement déraisonnable pour l'arbitre Brown d'interpréter la sous-clause 7.2d) d'une façon différente de l'interprétation de l'arbitre Picher. La Cour divisionnaire aurait dû aborder la question en litige au fond : l'interprétation faite par l'arbitre Brown de la sous-clause 7.2d) était-elle manifestement déraisonnable? C'est maintenant de cette question que je traiterai.

Le juge MacPherson est très clair : deux membres du tribunal peuvent parvenir à des conclusions tout à fait différentes, pourvu que chaque conclusion ne soit pas manifestement déraisonnable. En outre, l'employeur vous met en garde contre la prise

en compte des observations formulées par la Cour fédérale dans l'affaire *King*, car ce sont des remarques incidentes qui ne lient d'aucune manière cette Commission.

L'employeur soumet respectueusement que sa définition d'un jour aux fins de l'application des congés n'est pas seulement raisonnable, mais également correcte et conforme aux principes d'interprétation de la convention collective. La définition donnée par les fonctionnaires s'estimant lésés fait fi de ces principes et du libellé particulier de la convention collective. Pour ce seul motif, l'employeur soumet que vous devriez conclure, et, en fait, que vous avez le droit de le faire, qu'un jour aux fins de l'application des dispositions sur les congés correspond à 7,5 heures/8 heures.

Conclusion

L'employeur soumet respectueusement que pour les motifs exposés précédemment, les fonctionnaires s'estimant lésés ne se sont pas acquittés de leur fardeau de preuve, qui consistait à établir que la définition de l'employeur du mot « jour » aux fins des trois dispositions sur les congés en question est incorrecte. D'après les principes d'interprétation et d'équité, la seule définition raisonnable du mot « jour » est celle d'un jour normal de travail.

MOTIFS DE DÉCISION

[32] Ces 18 griefs ont trait à quatre dispositions différentes sur les congés et à l'interaction de ces dispositions sur les congés avec les ententes concernant les heures de travail variables. Des arbitres de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) ont étudié les dispositions sur les heures de travail variables et sur les congés qui étaient en litige dans ces griefs par le passé : *Stockdale (supra)* (congé personnel et congé de bénévolat), *King et Holzer (supra)* (congé pour obligations familiales) et *Phillips (supra)* (congé de mariage). Dans chacune de ces décisions, l'arbitre a conclu qu'un jour de congé était équivalent aux heures normales de travail de l'employé. La Cour fédérale a maintenu la décision dans *King et Holzer (supra)* et la décision *Stockdale (supra)* est actuellement au stade du contrôle judiciaire. Dans les trois décisions d'arbitrage, l'AFPC est l'agent négociateur. Dans *King et Holzer (supra)*, l'employeur est un employeur distinct (l'ancienne Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC)).

[33] Les dispositions pertinentes des conventions collectives sont presque identiques. Toutefois, il existe une différence importante dans les deux conventions collectives applicables à ces griefs. Dans les conventions qui étaient en litige dans les décisions précédentes de la Commission dans *King et Holzer (supra)* et *Stockdale (supra)*, une définition du terme « jour » en tant que période de 24 heures figure dans la section des définitions générales de la convention collective. Dans les conventions collectives qui sont en litige dans les griefs qui nous occupent, la définition de « jour »

comme période de 24 heures est limitée à l'article sur la durée du travail. (Les répercussions sur le fond des griefs sont traitées plus en détails plus loin.) Comme il existe une différence importante dans les conventions, le principe de *res judicata* (chose jugée) n'est pas pertinent en l'espèce et il n'est pas nécessaire que je l'aborde. Toutefois, il convient de souligner que les décisions précédentes ayant trait aux dispositions similaires des conventions collectives sont pertinentes à examiner pour statuer sur le fond de ces griefs.

[34] La convention collective définit le terme « congé » comme une absence autorisée du travail pendant les « heures régulières ou normales de travail » de l'employé. Cette définition doit être interprétée conjointement avec chacune des dispositions sur les congés. Chaque disposition sur les congés qui est en litige dans le cadre de ces griefs donne à un employé le droit à un nombre varié de « jours » de congé. Par conséquent, l'interprétation appropriée des quatre dispositions sur les congés qui sont en litige est fonction de la définition adéquate du terme « jour » : qu'est-ce qu'un « jour » aux fins de l'application de ces dispositions sur les congés? Malheureusement, les parties n'ont pas défini explicitement le mot « jour » aux fins de l'application des dispositions sur les congés. L'avocat de l'employeur a raison lorsqu'il fait observer que la définition du mot « jour » en tant que période de 24 heures est limitée aux dispositions sur la durée du travail de la convention collective. (Dans *King et Holzer (supra)*, *Stockdale (supra)* et *Philips (supra)*, la définition de « jour » s'appliquait de façon générale à la convention collective, car elle faisait partie de la section sur les définitions générales.) Le terme « jour » aux fins de l'application des autres dispositions des conventions collectives n'est pas défini; la convention ne dit mot à ce sujet. Nous devons par conséquent étudier les autres parties de la convention pour déterminer ce que signifie un « jour » de congé.

[35] Il va sans dire qu'un « jour » de congé survient lors d'un jour de travail (la période de deuil de cinq jours civils consécutifs constitue l'exception). Le « jour normal de travail » des employés qui n'ont pas des heures de travail variables compte 7,5 (ou 8) heures consécutives (clause 25.06 de la convention du groupe PA et appendices pertinents de la convention du groupe SV). Dans le cas des employés dont les heures de travail sont variables, il n'y a pas de définition explicite d'un « jour normal de travail ». Les clauses 25.26 (de la convention du groupe PA) et 28.05 (de la convention du groupe SV) prévoient que les heures normales de travail d'un « jour »

exposées dans un horaire variable peuvent être supérieures ou inférieures à 7,5 ou 8 heures.

[36] Les conditions applicables aux heures variables précisent que « l'employé-e doit bénéficier de jours de repos les jours qui ne figurent pas à son horaire de travail normal. » Cette mention d'un « jour » laisse entendre qu'un « jour » correspond aux heures normales de travail de chaque employé. De plus, il est clair qu'un jour de repos pour un employé ayant un horaire variable est le jour complet, et non simplement 7,5 ou 8 heures. Par conséquent, on peut raisonnablement conclure qu'un « jour normal de travail » pour les personnes qui ont des heures de travail variables équivaut à leurs heures normales de travail. Comme le « congé » est défini comme une absence autorisée pendant les heures normales ou régulières de travail, et qu'un jour « normal » de travail est constitué des heures normales de travail, il s'ensuit qu'un « jour » de congé équivaut aux heures normales régulières de travail de l'employé visé.

[37] Le traitement des congés payés désignés appuie également cette interprétation. Suivant les conditions des heures variables de travail, un congé désigné est converti en 7,5 ou 8 heures. Les dispositions sur les congés qui sont en litige ne sont pas soumises à un tel processus de conversion. Ailleurs dans la convention, le mot « jour » est interprété comme des « jours de travail » et non comme 7,5 ou 8 heures. Par exemple, il est précisé qu'un avis d'audience disciplinaire est d'un jour (clause 17.02 dans les deux conventions) et les délais applicables aux griefs sont fixés en jours (clause 18.10 dans les deux conventions).

[38] La disposition sur la rémunération d'intérim dans la section sur les heures variables de travail de la convention collective soutient également l'interprétation de « jour » en tant qu'heures normales régulières (sous-clause 25.27g) de la convention du groupe PA et clause 28.06 de la convention du groupe SV). La période d'admissibilité à la rémunération d'intérim a été convertie de jours en heures et une disposition similaire aurait facilement pu être intégrée à la convention quant aux dispositions sur les congés (*King et Holzer (supra)*).

[39] L'employeur est d'avis que la disposition intégrée aux dispositions générales sur les congés qui convertit les crédits de congés acquis en heures s'applique à toutes les dispositions sur les congés qui sont en litige dans les présents griefs. Ces dispositions qui convertissent les crédits de « congés acquis » au taux de 7,5 ou 8 heures par jour de congé s'appliquent uniquement aux « congés acquis » et non aux quatre

dispositions sur les congés qui sont en litige en l'espèce (voir *King et Holzer (supra)* et *Stockdale (supra)*). Une référence directe aux articles sur les congés annuels et sur les congés de maladie vient également appuyer cette position. Ces articles renvoient à des « crédits de congés acquis », tandis que les dispositions sur les congés en litige en l'espèce accordent tout simplement un jour ou des jours de « congé » (clauses 34.02 et 35.01 dans la convention du groupe PA et clauses 35.02 et 36.01 dans la convention du groupe SV).

[40] L'employeur a fait mention du congé de deuil pour appuyer son interprétation des dispositions sur les congés en question. La disposition générale sur les congés prévoit que les crédits de congés acquis doivent être convertis en heures, mais elle comporte une exception, à savoir le congé de deuil.

[41] Il importe de signaler que le congé de deuil (ou « période de deuil ») est différent des dispositions sur les congés qui sont en litige dans les présents griefs en ce sens qu'il renvoie à cinq « jours civils consécutifs », ce qui peut comprendre des jours de repos. La Cour fédérale a fait observer dans *King et Holzer (supra)* qu'il s'agissait d'une distinction suffisante par rapport au congé pour obligations familiales :

Je suis convaincu qu'il peut également être distingué du congé payé, qui est accordé pour une période de cinq (5) jours civils consécutifs, qui doivent inclure le jour des funérailles et, presque inévitablement, ne correspondront pas tous à des jours de travail dans la majorité des cas. Je suis convaincu que cette distinction suffit pour permettre à l'arbitre de tirer cette conclusion.

La même distinction d'avec le congé de deuil s'applique au congé personnel, au congé de bénévolat et au congé de mariage.

[42] L'avocat de l'employeur a fait valoir qu'une interprétation du mot « jour » en tant qu'heures normales de travail allait à l'encontre du principe de la « neutralité des coûts » que renferme la convention. Il prétend qu'un employé ayant des heures variables aurait plus d'avantages suivant cette interprétation parce que le nombre d'heures pour lesquelles il a été payé alors qu'il n'était pas au travail serait plus élevé que celui d'un employé ayant des heures normales de travail. Il fait en outre valoir que cela constitue une « rémunération additionnelle » parce que l'employé dont les heures sont variables est rémunéré pour une plus longue période lorsqu'il n'est pas au travail.

De plus, l'employeur estime que des coûts additionnels en heures supplémentaires sont nécessaires lorsqu'un employé à heures variables prend un jour complet de congé.

[43] Cet article de la convention vise principalement à éviter les heures supplémentaires additionnelles et « une rémunération supplémentaire » par suite de la mise en oeuvre d'un horaire de travail variable. L'employeur a caractérisé cela comme le principe de la « neutralité des coûts ». Toutefois, l'article est plus précis et renvoie seulement aux heures supplémentaires et à la « rémunération supplémentaire ». L'interprétation du terme « jour » comme étant un poste complet ne contrevient pas à cette disposition, puisqu'il n'en résulte aucune rémunération supplémentaire à l'employé qui se voit accorder un jour de congé. À la fin de l'année, l'employé touche le même salaire annuel qu'un employé qui effectue un horaire normal (voir *Stockdale (supra)*). Bien qu'un employé obtienne davantage d'heures éloigné du travail parce que son jour de travail compte plus de 7,5 ou 8 heures, il n'y a pas de « rémunération supplémentaire ». La « rémunération supplémentaire » renvoie à des paiements prévus à la convention collective, comme des primes de poste. Même si je devais accepter l'interprétation donnée par l'employeur de la « neutralité des coûts » comme si elle incluait les heures supplémentaires payées à d'autres employés, rien ne permettait d'établir que les employés qui ont pris des congés étaient remplacés ou, s'ils l'étaient, que cela a entraîné le paiement d'« heures supplémentaires additionnelles » à l'employé de remplacement. Il y a souvent des coûts associés aux employés qui prennent des congés, qu'ils aient des heures de travail variables ou non.

[44] En conclusion, les griefs sont accueillis et les redressements demandés tels qu'énoncés aux paragraphes 9 à 26 sont accordés.

**Ian R. Mackenzie,
commissaire**

OTTAWA, le 3 août 2004.

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

LISTE DES FONCTIONNAIRES S'ESTIMANT LÉSÉS

<u>NOM</u>	<u>NUMÉRO DE DOSSIER DE LA CRTFP</u>
BREITENMOSE, Urs	166-2-32370
CONROY, Barry	166-2-31642
KALEEMUDDIN, Mohammad	166-2-31643
NORRIS, Robert	166-2-31644
SHONIKER, Michael	166-2-31645
WALLMANN, Ronald	166-2-31946
COUTURE-WEINS, Robert	166-2-32042
KAWULYCH, Bradley	166-2-32070
DONNELLY, Cheryle	166-2-32371
HELPER, Beat	166-2-32372
ETHERINGTON, Chantelle	166-2-32667
LEICESTER, Dave	166-2-32677
LAPLANTE, Monique	166-2-32793
WILCOX, Linda	166-2-32976
CÔTÉ, Francine	166-2-32978
FERRI, Gloria Francine	166-2-32979
SANDKYKE, Judith Lynne	166-2-32982
STEINSON, Cheryl Lynn	166-2-32983