

Lib

Date : 20031124

Dossier : 166-2-32060

Référence : 2003 CRTFP 103



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

JOHN MACKIE

fonctionnaire s'estimant lésé

et

CONSEIL DU TRÉSOR
(Défense nationale)

employeur



Devant : Joseph W. Potter, vice-président

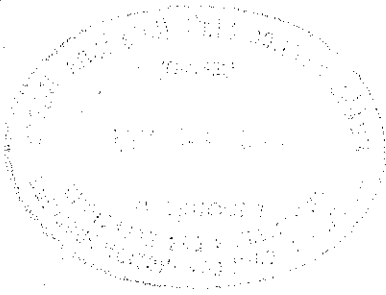
**Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé :**

Edith Bramwell, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur :

Richard Fader, avocat
Hasna Farah, stagiaire en droit

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
le 4 novembre 2003.



DÉCISION

[1] John Mackie est membre des Services de l'exploitation et classé HP-4 (Chauffage, force motrice et opération de machines fixes). Il est assujéti à la convention collective de la Table 2 (pièce E-1).

[2] Le 20 mars 2002, M. Mackie a présenté un grief déclarant que son employeur ne s'était pas conformé aux dispositions de la convention collective, puisqu'il n'avait pas touché la rémunération à laquelle il avait droit pour son travail un jour férié désigné payé. Il a réclamé un dédommagement intégral rétroactivement au 1^{er} juillet 2001.

[3] Le poste normal de M. Mackie est de 12 heures. Son horaire est établi sur un cycle de 12 semaines au cours duquel il est censé travailler 480 heures, ce qui équivaut au nombre d'heures qu'un fonctionnaire travaillant régulièrement huit heures par jour accumulerait sur la même période.

[4] Comme M. Mackie a ce qu'on appelle un « horaire de travail variable », il est assujéti aux dispositions de l'article 28 de la convention collective (pièce E-1).

[5] Il vaut la peine de citer ici deux dispositions de la convention collective, les clauses 28.04 et 28.06e) :

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

28.06e) Jours fériés désignés payés

(i) Un jour férié désigné payé correspond à un jour de travail normal indiqué à l'appendice particulière [sic] au groupe visé.

(ii) L'employé-e qui travaille un jour férié désigné payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1½) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.

[6] Ce différend porte sur l'application de la clause 28.06e). Il y a douze (12) jours fériés désignés payés dans la convention collective, et M. Mackie travaille tous ces

jours (ou le jour auquel le jour férié désigné payé est reporté, conformément à la clause 32.04 de la convention collective).

[7] M. Mackie touche tous les quinze jours un chèque égal chaque fois qu'on le paye, qu'il y ait eu ou non de jour désigné payé au cours de cette période de deux semaines (pièces G-1 et G-2). S'il y avait un jour férié désigné payé dans la période de paye, on lui verse dans un autre chèque, à la fin du mois, la rémunération supplémentaire à laquelle il a droit pour avoir travaillé ce jour-là (pièce G-3).

[8] Tous les postes de M. Mackie sont de 12 heures, qu'il s'agisse d'un jour désigné payé ou non. M. Mackie est d'avis que la clause 28.06e) lui donne droit à son traitement normal pour le jour férié désigné payé, conformément à la clause 28.06e)(i), ainsi qu'à une rémunération à tarif et demi pour les heures travaillées, soit 18 heures conformément à la clause 28.06e)(ii).

[9] L'employeur estime pour sa part que M. Mackie a droit à son traitement normal pour le jour férié désigné payé, plus 14 heures de paye parce qu'il a effectivement travaillé ce jour-là.

[10] Le différend consiste en somme à savoir si M. Mackie a droit à quatre heures de paye à tarif simple de plus pour chacun des jours fériés désignés pendant l'année.

Arguments de l'agent négociateur

[11] L'agent négociateur déclare que la disposition de la convention collective est claire. En plus de toucher ce à quoi il a droit en vertu de la clause 28.06e)(i), le fonctionnaire a le droit d'être rémunéré à tarif et demi pour les heures travaillées un jour férié désigné payé en vertu de la clause 28.06e)(ii). En l'espèce, M. Mackie a travaillé 12 heures un jour férié désigné payé, de sorte qu'il a le droit d'être payé pour 18 heures de plus (12 heures x 1,5).

[12] L'expression « jour de travail normal » figurant à la clause 28.06e)(i) n'est pas définie; toutefois, si l'on se reporte à la clause 3.05 de l'Annexe particulière au groupe (à la page 252 de la convention collective), il est clair que les heures de travail peuvent varier, mais que les « employé-e-s effectuent une moyenne de quarante (40) heures par semaine ». Comparativement aux employés dont l'horaire de travail est fixe, cela équivaut à huit (8) heures par jour. Par conséquent, le jour désigné payé correspond à huit heures par jour pour le traitement normal du fonctionnaire. On arrive à 18 heures

par jour de plus lorsque le fonctionnaire travaille un jour férié désigné payé, ce qui signifie que le total de la rémunération qu'il devrait toucher pour avoir travaillé ce jour-là équivaut à 26 heures de paye (8 heures à tarif simple et 18 heures après conversion au tarif majoré).

[13] L'agent négociateur a souligné que cette question a été tranchée en faveur du fonctionnaire s'estimant lésé dans *King et le Conseil du Trésor (Revenu Canada — Douanes et Accise)* (dossiers de la Commission n^{os} 166-2-28332 et 28333). Cette décision a été maintenue par la Division de première instance de la Cour fédérale du Canada [2000] J.C.F. n^o 1987, puis par la Cour d'appel fédérale, 2002 A.C.F. 178.

[14] *Breau c. Conseil du Trésor (Justice Canada)* 2003 CRTFP 65 portait sur exactement la même question que *King*. Dans cette décision-là aussi, rendue le 29 juillet 2003 — et dont l'employeur n'a pas appelé —, l'arbitre Kuttner s'était prononcé en faveur du fonctionnaire s'estimant lésé.

[15] Les tribunaux ont déjà tranché cette question; il ne serait pas dans l'intérêt des parties de s'écarter de la jurisprudence.

Arguments de l'employeur

[16] Si le fonctionnaire travaille un jour férié désigné payé, il a droit à 26 heures de paye; ce n'est pas contesté. Dans chaque cycle de 12 semaines, il travaille 480 heures réparties en postes de 12 heures. Il est payé pour chaque poste qu'il travaille, de sorte que son chèque de paye normal est basé sur des postes de 12 heures.

[17] En vertu de la clause 28.06e), le fonctionnaire a le droit de toucher 8 heures de paye pour un jour férié désigné payé, plus l'équivalent de 12 heures travaillées à tarif et demi, pour un total de 26 heures de paye. Toutefois, comme il a déjà touché son chèque de paye normal, cette somme doit être déduite du total. Le chèque de paye versé tous les 15 jours est calculé en fonction du fait que le fonctionnaire a travaillé des postes de 12 heures; il est payé en conséquence. Il s'ensuit qu'il faut déduire 12 heures des 26 heures dues pour le jour férié désigné payé, ce qui laisse un solde de 14 heures pour lesquelles le fonctionnaire devrait être payé.

[18] Si l'employé s'était déclaré malade le jour férié désigné payé, il aurait dû présenter une formule de demande de congé de maladie de 12 heures (voir *Diotte c. Conseil du Trésor (Solliciteur général - Service correctionnel Canada)* 2003 CRTFP 74).

[19] Dans *White c. Conseil du Trésor (Solliciteur général - Service correctionnel Canada)* 2003 CRTFP 40, le fonctionnaire s'estimant lésé travaillait un poste de 12 heures, mais avait été « mis en congé » pendant 8 heures. Il a présenté un grief en déclarant que « quand on accorde un congé dans le cadre d'un poste de 12 heures, le congé devrait englober les 12 heures ». Dans cette affaire, l'arbitre Mackenzie a écrit ce qui suit au paragraphe 35 :

Les « heures normales prévues à [l']horaire » désignent les heures de chaque poste de travail attribué à l'employé. Les « heures journalières normales » doivent dès lors désigner quelque chose de différent. L'article 21.01 prévoit que l'horaire de travail des employés qui sont assujettis à un régime de travail par poste doit être établi de manière à ce que, en moyenne, ils travaillent huit heures par jour. Il doit donc s'agir des « heures journalières normales prévues dans la présente convention » étant donné qu'il n'y a pas d'autres heures journalières prévues dans la convention collective pour les employés travaillant par poste.

[20] Cela signifie que, lorsqu'on est censé travailler 12 heures, on doit 12 heures à l'employeur et qu'on est payé pour ces heures. Quand on travaille un jour férié désigné payé, puisqu'on a déjà été payé pour 12 heures dans son chèque de paye et qu'on n'a droit en tout qu'à 26 heures de paye, le chèque supplémentaire doit être de 14 heures.

Motifs de la décision

[21] Sous sa forme la plus simple, la question à trancher en l'espèce consiste à savoir combien d'heures avaient déjà été payées au fonctionnaire avant qu'il ne soit payé pour avoir travaillé un jour férié désigné payé. Les deux parties conviennent qu'il a le droit de toucher en tout 26 heures de paye pour avoir travaillé son poste de 12 heures un jour férié désigné payé. Toujours sous sa forme la plus simple, l'agent négociateur déclare que le fonctionnaire a été payé pour 8 heures, de sorte qu'il a droit à 18 heures de paye de plus. L'employeur maintient pour sa part qu'il a été payé pour 12 heures, ce qui signifie qu'il a droit à 14 heures de paye de plus.

[22] Dans *Breau, supra*, l'arbitre Kuttner était aux prises avec la même question qu'en l'espèce (même si les heures prévues à l'horaire étaient différentes). Dans cette affaire-là, l'agent négociateur avait fait valoir que « la chose [était] jugée » (au paragraphe 10), puisque cette même question avait été tranchée dans *King, supra*, décision maintenue par la Cour d'appel fédérale.

[23] Au paragraphe 13 de sa décision, l'arbitre Kuttner a écrit ce qui suit :

13 La doctrine de la chose jugée et le principe connexe de l'irrecevabilité sont parfois invoqués comme objections préliminaires pour contester l'arbitrabilité d'une affaire. En l'espèce, toutefois, ni l'une ni l'autre des parties ne contestent ma compétence pour instruire les griefs et, bien que la doctrine de la chose jugée ait été soulevée dans les arguments avancés, c'était essentiellement pour discuter de la mesure dans laquelle je devrais souscrire à la décision de l'arbitre du grief dans King — à supposer que je le fasse —, une affaire où les faits étaient virtuellement identiques, mais où les fonctionnaires s'estimant lésés n'étaient pas les mêmes et où les mêmes parties étaient liées par une convention collective différente, quoique connexe. On reconnaît généralement que nier l'influence des décisions antérieures rendues dans des circonstances factuelles similaires et réclamer une interprétation de dispositions identiques ou très voisines de conventions collectives entre les mêmes parties saperait complètement des valeurs universellement reconnues comme essentielles pour tout système rationnel de règlement des différends par un tiers, à savoir la certitude, l'uniformité, la stabilité et la prévisibilité. D'un autre côté, ni la justice, ni l'équité ne doivent être sacrifiées à ces valeurs, puisque, dans notre régime de négociation collective, si l'on ne conteste pas leur compétence, l'arbitre de différends ou l'arbitre de griefs sont tenus par la loi d'arbitrer au fond les affaires dont ils sont saisis. Le fait est d'ailleurs qu'agir autrement en retenant aveuglément les motifs d'une décision rendue dans une affaire antérieure pourrait raisonnablement être considéré comme un déclinatoire de compétence indu.

Cela vaut également en l'espèce.

[24] Dans l'administration fédérale, les parties à un différend peuvent le renvoyer à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP). Cet organisme indépendant instruit l'affaire dont il est saisi et rend une décision. Si l'une ou l'autre des parties n'y souscrit pas, elle peut la contester. À cette fin, elle doit s'adresser à la Cour fédérale. L'employeur a décidé d'interjeter appel de la décision King, supra, et la Cour d'appel fédérale a rejeté sa demande dans un arrêt daté du 7 mai 2002.

[25] Quelque 14 mois plus tard, la décision Breau, supra, a été rendue et la position de l'employeur sur la même question a de nouveau été rejetée. L'employeur a décidé de ne pas interjeter appel de cette décision-là.

[26] Aujourd'hui, environ trois mois et demi après la décision *Breau, supra*, je me fais poser la même question; l'employeur maintient fondamentalement que les décisions *King* et *Breau, supra*, n'étaient pas fondées et qu'une autre décision devrait être rendue pour y remédier.

[27] Bien qu'il soit reconnu que l'employeur et l'agent négociateur ont le droit de faire réentendre des questions, comme l'arbitre l'a déclaré dans *Breau, supra*, « la certitude, l'uniformité, la stabilité et la prévisibilité » sont des éléments extrêmement importants pour le maintien d'un climat de relations de travail sain. L'arbitre de griefs ne devrait donc s'écarter de la jurisprudence établie que s'il est convaincu qu'elle n'était pas fondée. La jurisprudence établie est-elle non fondée?

[28] Après avoir lu les décisions *King* et *Breau, supra*, où sont exposés de façon détaillée les calculs mathématiques très complexes avancés par les deux parties pour justifier leur position, on a bien l'impression que les détails nous feront damner. Plutôt que de reprendre ces calculs mathématiques complexes, je vais tenter d'expliquer autrement les motifs de ma décision.

[29] Avant de commencer cette explication, je tiens à préciser que j'ai pris connaissance des décisions *Diotte* et *White, supra*, et que j'ai conclu qu'elles ne s'appliquent pas en l'espèce. En effet, il s'agissait dans ces deux affaires d'heures que les fonctionnaires s'estimant lésés n'avaient pas travaillées, alors que c'est le contraire en l'espèce, puisque M. Mackie veut être payé pour des heures qu'il a travaillées.

[30] Les deux parties reconnaissent que, pour avoir travaillé un jour férié désigné payé, le fonctionnaire s'estimant lésé a droit en tout à 26 heures de paye.

[31] L'agent négociateur affirme que le chèque de paye normal du fonctionnaire est basé sur une journée de travail de 8 heures et que la rémunération à laquelle il a droit pour avoir travaillé un jour férié désigné payé doit être calculée à tarif et demi pour son poste de 12 heures. Il s'ensuit que le fonctionnaire a droit à 18 heures de paye en plus de son chèque de paye normal.

[32] L'employeur maintient quant à lui que le fonctionnaire travaille régulièrement à un poste de 12 heures et qu'il est payé en conséquence, de sorte qu'il a droit à 14 heures de paye de plus pour avoir travaillé 12 heures un jour férié désigné payé.

[33] Je pense que la clé de cette prétendue énigme se trouve à la clause 28.04 de la convention collective (pièce E-1), où l'on peut lire notamment ce qui suit :

[...] la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire [...]

(C'est moi qui souligne.)

[34] Même si M. Mackie a travaillé un poste de 12 heures, il ne pouvait pas toucher une rémunération supplémentaire simplement en raison de son horaire différent. Il s'ensuit qu'il doit toucher la même chose que quelqu'un qui n'a pas un horaire de travail variable, ce qui signifie qu'il doit toucher une somme égale à celle qu'on verserait à un fonctionnaire travaillant selon un horaire normal de 8 heures par jour (40 heures par semaine). Le chèque de paye qu'il touche tous les 15 jours n'est pas plus gros que s'il travaillait 8 heures par jour, même si son poste est de 12 heures. Dans son cas, ce poste de 12 heures revient en moyenne à une journée de travail de 8 heures dans son cycle de 12 semaines.

[35] Le chèque de paye bimensuel de M. Mackie n'a jamais changé. Il a été payé tout comme s'il avait travaillé 8 heures par jour. Lorsqu'il travaille son poste de 12 heures un jour férié désigné payé, il a droit à une rémunération supplémentaire. Comme son chèque de paye normal est calculé en fonction d'une journée de 8 heures et que les parties conviennent qu'il avait droit en tout à 26 heures de paye pour le jour férié désigné payé, l'employeur lui doit 18 heures de paye de plus pour avoir travaillé ce jour-là.

[36] C'est pour ce motif que je ne vois aucune raison de m'écarter des décisions rendues dans *King* et dans *Breau, supra*. Par conséquent, j'ordonne à l'employeur de verser à M. Mackie la somme qui lui est due conformément à ma décision.

[37] Dans son grief, M. Mackie réclamait un dédommagement intégral rétroactivement au 1^{er} juillet 2001. Son grief a été déposé le 20 mars 2002. Ni l'une ni l'autre des parties ne m'ont fait valoir quoi que ce soit quant au dédommagement qui serait justifié si je devais accueillir le grief. Par conséquent, je vais demeurer saisi de l'affaire pour m'assurer de l'exécution de ma décision seulement si les parties m'informent que je devrai le faire, d'ici au 6 février 2004.

**Joseph W. Potter,
vice-président**

OTTAWA, le 24 novembre 2003.

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