

Date : 20200211

Dossier : 567-33-00161

Référence : 2020 CRTESPF 13

*Loi sur la Commission des
relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral et
Loi sur les relations de travail
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la
Commission des relations de
travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral

ENTRE

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

agent négociateur

et

AGENCE PARCS CANADA

employeur

Répertorié

Alliance de la Fonction publique du Canada c. Agence Parcs Canada

Affaire concernant un grief collectif renvoyé à l'arbitrage

Devant : Augustus Richardson, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour l'agent négociateur : Douglas Hill, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Patrick Turcot, avocat

Affaire entendue à Halifax (Nouvelle-Écosse)
les 13 et 14 novembre 2019.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

[1] Un employeur peut-il recouvrer un paiement en trop versé à un employé, même si la convention collective ne lui en donne pas le droit explicite? Importe-t-il que l'employeur sache que le paiement en trop sera versé, en fait, à répétition, pour un travail effectué pendant des journées particulières? Ce sont deux des questions soulevées en l'espèce auxquelles je réponds.

I. Contexte

[2] L'Agence Parcs Canada (l'« employeur ») et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur ») constituaient les parties à une convention collective arrivée à échéance le 4 août 2014 (la « convention collective »), dont les parties ont convenu qu'elle s'appliquait au grief dont je suis saisi.

[3] Je suis saisi d'un grief collectif daté du 12 mars 2015, présenté par les employés suivants, collectivement les fonctionnaires s'estimant lésés (les « fonctionnaires »), qui travaillent au lieu historique national de la Forteresse-de-Louisbourg (la « Forteresse ») sur l'île du Cap-Breton, en Nouvelle-Écosse :

1. Chad Magee
2. Michael Burke
3. Leo Carter
4. Ian Harte
5. Gary Kendall
6. Perry Lahey
7. John MacLean
8. Glenn Shepard
9. Kristy Martell

[4] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et le titre de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* pour qu'ils deviennent respectivement la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, la *Loi*

sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral et la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral.

[5] Les parties ont convenu que les 10 fonctionnaires occupaient un poste classifié au groupe et au niveau GSPRC-05 et qu'ils avaient été bloqués au niveau 06 de ce même groupe. Ils étaient des employés saisonniers à temps plein qui travaillaient sept mois par année. Leurs heures de travail hebdomadaires régulières, prévues dans la section « Code des heures de travail » de la convention collective, correspondaient à 40 heures divisées en cinq quarts de travail de huit heures. Cependant, au cours de la période visée, ils avaient un horaire variable à la Forteresse en vertu d'une entente : ils faisaient des quarts de 10 heures au départ, qui sont ensuite passés à 12 heures à partir de décembre 2014. Ils ont tous déposé le même grief formulé de manière identique, que voici (pièce U1, onglet 7) :

[Traduction]

Je conteste l'interprétation et l'application de l'article 22, Durée du travail, et de l'article 27, Jours fériés désignés payés, de la convention collective conclue entre l'Agence Parcs Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada que Karen Pink, chef d'équipe des Services aux visiteurs, m'a envoyée par courriels les 12 et 19 septembre, le 31 décembre, le 7 janvier et le 3 novembre au sujet de ma rémunération à laquelle j'ai droit en tant qu'employé à l'horaire variable qui devait travailler et qui a travaillé pendant des jours fériés désignés payés en 2014 et en 2015, y compris les 25 et 26 décembre, le 1^{er} janvier, le 11 novembre, le 13 octobre, le 1^{er} septembre, le 4 août, le 1^{er} juillet, le 19 mai et d'autres. Je ne suis pas d'accord avec cette interprétation de la convention collective de Parcs Canada parce qu'elle ne me donne pas mon droit à une rémunération complète selon les faits et le bien-fondé de mon dossier ou ne respecte pas le libellé de ma convention collective. Vous trouverez ci-joint le courriel faisant l'objet du grief. Je demande une consultation sur ce grief avec mon représentant syndical :

[6] Je m'arrête afin d'indiquer que l'employeur a soulevé une première objection concernant le respect des délais dans sa réponse au premier palier de la procédure de règlement de griefs. Il l'a par la suite abandonnée puisqu'elle n'était pas fondée.

[7] Les parties ont également convenu que l'agent négociateur ne citerait qu'un seul fonctionnaire — Chad Magee — à témoigner étant donné que les 10 fonctionnaires avaient présenté le même grief.

[8] L'employeur a cité comme témoins Karen Pink, la chef d'équipe des fonctionnaires, et Darlene Guilcher, une consultante en relations de travail.

[9] Les faits n'ont pas été contestés. La question a plutôt porté sur l'interprétation et l'application des modalités de la convention collective qui régissaient le salaire des employés à horaire variable travaillant un jour férié désigné payé (JFDP) et sur le pouvoir de l'employeur, le cas échéant, de recouvrer les paiements excédentaires qu'il aurait pu verser aux fonctionnaires.

[10] Les articles pertinents de la convention collective sont la clause 22.12, l'alinéa 22.14d) et l'article 27 (« Jours fériés désignés payés ») et en particulier l'alinéa 27.025a), qui fait partie d'un groupe de modalités régissant l'administration des horaires de travail variables. Elles prévoient ce qui suit :

27.05

a) L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence des heures quotidiennes de travail précisées à l'article 22 et au tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là,

[...]

22.12 *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'Agence le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.*

[...]

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

d) Jours désignés fériés payés (paragraphe 27.05)

(i) Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail).

(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 (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.

II. Les faits

[11] Comme il a été indiqué, à un certain moment, les fonctionnaires travaillaient des quarts de huit heures pendant une semaine de 40 heures de travail (ou 80 heures toutes les deux semaines). Ils assuraient une couverture de 24 heures pendant les sept jours de la semaine. À la suite d'une réduction de l'effectif, le nombre d'employés a baissé, entraînant des difficultés consécutives liées à l'établissement de l'horaire, à l'augmentation des heures supplémentaires et à la baisse du moral des employés. Mme Pink et M. Magee ont tous deux indiqué dans leur témoignage que l'employeur, en consultation avec les employés, a adopté un horaire de travail variable composé au départ de quarts de 10 heures pendant 80 heures toutes les deux semaines. Ce nouvel horaire donnait aux fonctionnaires des périodes de repos plus longues de trois à quatre jours. Toutefois, en raison de cet horaire, quatre heures n'étaient pas couvertes chaque jour. Les fonctionnaires, inquiets que la Forteresse ne soit pas supervisée pendant cette période de quatre heures, ont suggéré à l'employeur d'instaurer des quarts de travail de 12 heures. Il a finalement accepté d'instaurer ces quarts en décembre 2014. (Je mentionne que depuis, à la date d'audience à tout le moins, l'employeur est retourné aux quarts de huit heures.)

[12] C'est le changement des quarts de 10 à 12 heures qui a mené au grief dont je suis saisi. Au moment de l'entrée en vigueur des quarts variables, l'employeur était d'avis que les fonctionnaires, lorsqu'ils travaillaient un JFDP, obtenaient une rémunération excédentaire de deux heures pour les quarts de travail de 10 heures et de quatre heures une fois qu'il a mis en place les quarts de 12 heures. Par conséquent, l'employeur exigeait aux fonctionnaires de compenser ce paiement en trop en redonnant deux ou quatre heures (respectivement) de congé annuel ou en n'étant pas payés lorsqu'ils travaillaient pendant ces heures. Les fonctionnaires se sont opposés à cette exigence de redonner leurs congés afin de compenser ce qui constituait un paiement en trop aux yeux de l'employeur. Comme l'a dit M. Magee, lorsqu'ils travaillaient un quart de 10 heures un JFDP, ils devaient [traduction] « nous payer nous-même les deux heures de congé ou les devoir à l'employeur et les lui rembourser [...] nous devons deux heures à l'employeur ».

[13] Les parties s'entendent essentiellement sur le fait que c'est le système de paie de l'employeur qui est à l'origine de ce problème, puisqu'il ne reconnaissait pas les

exigences prévues à l'alinéa 22.14d) dans le cas des employés à horaire variable qui travaillent un JFDP.

[14] L'alinéa 22.14d) est un élément des conventions collectives entre l'agent négociateur et l'employeur depuis un certain temps. Il se trouvait dans celles qui sont arrivées à échéance le 4 août 2007 (pièce E5) et le 4 août 2011 (pièce E6), ainsi que dans la plus récente convention collective, arrivée à l'échéance le 4 août 2018 (pièce 7). On trouve un libellé semblable dans d'autres conventions collectives auxquelles l'employeur constituait une partie. Sans surprise, la question du droit d'un employé ayant un horaire de travail variable, lorsqu'il s'agit de la rémunération à verser pour le travail effectué un JFDP, a été soulevée à quelques reprises. Pour des exemples, se reporter aux décisions suivantes : *Bazinet c. Conseil du Trésor (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2011 CRTFP 111; *Mackie c. Conseil du trésor (Défense nationale)*, 2003 CRTFP 103; *Breau c. Conseil du Trésor (Justice Canada)*, 2003 CRTFP 65; *Arsenault et al. c. Agence Parcs Canada*, 2008 CRTFP 17; *Campbell et al. c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2012 CRTFP 17; et *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2015 CRTEFP 62. Dans toutes ces décisions, on tirait ou on appuyait la même conclusion : l'employé qui, en vertu d'une convention collective, travaillerait habituellement un quart régulier de huit heures pendant une semaine de 40 heures (payée toutes les deux semaines, pour un total de 80 heures), mais qui fait plutôt des quarts variables de 10 heures lors de JFDP a droit à une rémunération, conformément à l'alinéa 22.14d) :

- a. huit heures normales au salaire normal;
- b. 10 heures au tarif et demi (1 1/2) pour les heures travaillées un JFDP.

[15] Malheureusement, ce qui se produit réellement est plus complexe. Le système de paie de l'employeur ne verse pas un salaire horaire ou quotidien aux employés. Il leur verse plutôt une rémunération en fonction de leur droit de base prévu dans la convention collective, soit 80 heures de salaire normal pour 80 heures travaillées toutes les deux semaines. Pour les heures travaillées donnant droit à une prime (comme les heures supplémentaires ou le travail pendant un JFDP), le système de paie effectue un paiement distinct de la paie normale de l'employé. (J'ai omis les situations liées à un congé de maladie ou un congé annuel.) Même si le système de paie reconnaît qu'un employé a travaillé un JFDP, il ne reconnaît pas que l'employé a un horaire

variable et qu'il doit donc être rémunéré selon l'alinéa 22.14d) plutôt que l'alinéa 27.05a). Ainsi, il paie l'employé dans notre exemple comme suit :

- a. dix heures normales au salaire normal;
- b. 10 heures au tarif et demi (1 1/2) pour les heures travaillées un JFDP.

[16] En résumé, l'employé dans cet exemple est rémunéré deux heures au salaire normal de trop.

III. Argumentation

[17] Dans son argumentation, l'agent négociateur a reconnu qu'un employé qui fait un quart variable de 10 heures un JFDP a le droit de recevoir une rémunération seulement pour l'ensemble des éléments suivants :

- a. huit heures normales, conformément au sous-alinéa 22.14d)(i);
- b. le tarif et demi (1 1/2) pour les heures travaillées un JFDP, conformément au sous-alinéa 22.1d)(ii).

[18] L'agent négociateur a également reconnu que, dans cet exemple, le système de paie de l'employeur paierait l'employé deux heures de trop. Il a toutefois soutenu que l'employeur n'avait pas le droit de recouvrer ensuite le paiement en trop. Rien dans la convention collective n'autorisait une déduction ou une retenue de la sorte. L'agent négociateur a également fait valoir que les employés qui travaillent des quarts réguliers de huit heures n'étaient pas tenus de rembourser les crédits de congé à l'employeur. Le fait d'exiger à des travailleurs à l'horaire variable de « payer » à l'employeur deux heures de congé annuel enfreignait la clause 22.12 puisque l'employeur leur exigeait en fait d'effectuer [traduction] « [...] un paiement supplémentaire uniquement en raison de cet écart [...] ». L'agent négociateur m'a demandé de faire une déclaration selon laquelle l'employeur n'avait pas le droit de recouvrer les deux heures, et de demeurer saisi de l'affaire afin de leur permettre, à l'employeur et lui, de déterminer le nombre d'heures que les fonctionnaires ont le droit de récupérer.

[19] Dans sa réplique, l'employeur a insisté sur le fait que l'employé dans l'exemple avait obtenu une rémunération excédentaire de deux heures, et qu'il était donc en droit de récupérer cet excédent. Les options qu'il avait présentées aux fonctionnaires — soit travailler les deux heures ou de les donner sous la forme de congés annuels — étaient raisonnables. En outre, le fait de travailler pendant les quarts plus longs d'un horaire

de travail variable avait un avantage (des périodes de repos plus longues). Si le fait d'exiger à un employé de donner des crédits de congé annuel ou de travailler ces heures a donné lieu à une injustice perçue, celle-ci aurait dû être abordée à la table de négociation.

[20] En ce qui concerne le pouvoir de l'employeur de recouvrer le paiement en trop, il a invoqué les dispositions prévues à l'article 5 de la convention collective (« Droits de la direction »), à l'article 3 de la *Loi sur l'Agence Parcs Canada* (L.C. 1998, ch. 31) et à l'article 155 de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.R.C. 1985, ch. F-11)

[21] L'employeur m'a demandé de rejeter le grief.

IV. Analyse et décision

[22] Comme il a été mentionné, cette question a été soulevée dans de nombreuses affaires. Dans ces cas, on a déterminé comme suit, au moyen de notre exemple de quart de travail variable de 10 heures, qu'un employé qui travaille un JFDP a droit à une rémunération équivalant à :

- a. huit heures normales;
- b. 10 heures au tarif et demi (1 1/2).

[23] Toutefois, étant donné que le système de paie de l'employeur ne reconnaît pas que l'employé doit être rémunéré selon l'alinéa 22.14d) plutôt que l'alinéa 27.05a), il le paie comme suit :

- a. dix (pas huit) heures normales;
- b. 10 heures au tarif et demi (1 1/2) pour les heures travaillées un JFDP.

[24] Il s'ensuit un paiement en trop de deux heures. Il faut donc se demander si l'employeur peut récupérer ce montant.

[25] Je suis convaincu maintenant, comme par le passé, que l'employeur a le droit de le récupérer.

[26] Tout d'abord, la clause 5.01 de la convention collective prévoit ce qui suit : « Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans l'Agence ». L'« Agence » s'entend ici de l'Agence Parcs Canada. L'article 3 de la *Loi sur l'Agence Parcs Canada* se lit ainsi : « Est constituée l'Agence Parcs Canada, dotée de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* »

personnalité morale et exerçant ses attributions uniquement à titre de mandataire de Sa Majesté du chef du Canada ».

[27] L'employeur, à titre de mandataire de Sa Majesté, a l'autorisation — et est tenu en vertu de la loi — de récupérer les paiements en trop en vertu du paragraphe 155(3) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, qui se lit ainsi :

155 (3) Le receveur général peut recouvrer les paiements en trop faits sur le Trésor à une personne à titre de salaire, de traitements ou d'allocations en retenant un montant égal sur toute somme due à cette personne par Sa Majesté du chef du Canada.

[28] Cela est également conforme à la convention collective. Les parties ont convenu qu'un employé à l'horaire variable qui travaillait un pendant une JFDP n'avait droit qu'à un crédit de huit heures au salaire normal, en plus d'un tarif à temps et demi (ou un tarif double, selon le cas) pour cette journée de travail. Les parties ont convenu que ces employés n'avaient pas droit à un crédit équivalent au nombre d'heures de leurs quarts réguliers. Ils avaient plutôt droit au même crédit que celui accordé aux employés ayant un horaire normal, soit un crédit de huit heures. Si le système de paie leur donne plutôt un crédit pour le nombre d'heures de leur quart régulier (et non pas huit heures), ils reçoivent une rémunération en trop, qu'ils doivent remettre à l'employeur.

[29] Il est malheureux que le système de paie de l'employeur ne puisse pas reconnaître qu'un travailleur à l'horaire variable qui travaille un JFDP doit être payé de la manière prévue à l'alinéa 22.14d) plutôt qu'à celle prévue à l'alinéa 27.05a). Cette incapacité signifie que l'employeur effectue sciemment un paiement en trop aux employés à l'horaire variable chaque fois qu'ils travaillent un JFDP. Cette situation est doublement malheureuse parce qu'il est évident que la pratique de l'employeur a suscité la confusion chez les employés au fil des ans et les a portés à croire qu'ils sont contraints de travailler gratuitement ou, comme le dit M. Magee, [traduction] « de nous payer nous-mêmes ». Cela étant dit, il est tout aussi évident que rien dans la convention collective n'interdit cette pratique ou permet aux employés de conserver les paiements en trop qui en ont découlé. Bien sûr, l'agent négociation a été incapable de renvoyer à une telle disposition. Par conséquent, on ne m'a pas convaincu que l'employeur avait enfreint l'une des modalités de la convention collective. Il est en droit de recouvrer la valeur des paiements en trop. Les options qu'il avait présentées aux employés dans de telles situations — et aux fonctionnaires devant moi — sont

raisonnables; voir, par exemple, *Campbell*, aux paragraphes 37 et 38, et *Alliance de la Fonction publique du Canada*, au paragraphe 123.

[30] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[31] Le grief est rejeté.

Le 11 février 2020.

Traduction de la CRTESPF

**Augustus Richardson,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral**