

Date: 20241010

Dossiers: 566-02-43072 à 43080

Référence: 2024 CRTESPF 137

*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

**MARIE-PIER GUAY-BASSETT, CHARLOTTE BERRY, TINA DOYON, GLEN MILLER,
DENNIS OLIVEIRA, SEAN QUEENAN, DEBORAH SCOTT, ANDREA SEABROOK ET
JOHN WORRALL**

fonctionnaires s'estimant lésés

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Agence des services frontaliers du Canada)**

employeur

Répertorié

Guay-Bassett c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

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

Pour les fonctionnaires s'estimant lésés : Yaqiu Zhou, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Amita Chandra et Marc Séguin, avocats

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 8 décembre 2023, et les 5 et 19 janvier et le 28 mai 2024.
(Traduction de la CRTESPF)

I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

A. Aperçu

[1] La question centrale devant moi est celle de savoir si le Conseil du Trésor (l'« employeur ») a violé la convention collective applicable en exigeant que les fonctionnaires s'estimant lésés (les « fonctionnaires »), qui devaient travailler un jour férié payé (« JFP ») mais ne l'ont pas fait pour cause de maladie ou d'obligations familiales, utilisent des crédits de congé pour couvrir la différence entre la durée du congé payé lors d'un JFP, qui est de 7,5 heures selon l'employeur, et le reste de la durée de leur quart de travail.

[2] Pour les motifs qui suivent, j'ai établi que la durée du congé payé lorsqu'un employé n'effectue pas un quart de travail prévu lors d'un JFP pour cause de maladie ou d'obligations familiales n'est pas limitée à 7,5 heures. Par conséquent, j'accueille les griefs.

B. Résumé des faits

[3] Les parties ont déposé un énoncé conjoint des faits. À tous les moments pertinents, les fonctionnaires étaient employés par l'employeur à titre d'agents des services frontaliers de groupe et de niveau FB-03 à l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC). Ils travaillaient à différents postes frontaliers en Ontario et étaient assujettis à la convention collective conclue entre l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur ») pour le groupe Services frontaliers, qui a expiré le 20 juin 2014 (la « convention collective »). Ils étaient régis par une entente d'horaires de postes variables (« EHPV ») en vertu de la clause 25.24 de la convention collective.

[4] En vertu de l'EHPV, les fonctionnaires travaillaient selon l'un des horaires suivants : un horaire de 56 jours à raison de 300 heures de travail, un cycle de 24 semaines à raison de 900 heures de travail, ou un cycle de 40 semaines à raison de 1 500 heures de travail. Ils n'avaient donc pas de jours de travail fixes et pouvaient être amenés à travailler les jours de la semaine, les fins de semaine ou les JFP. Habituellement, leur quart de travail était de 11,5 heures.

[5] Bien que les fonctionnaires aient été inscrits à l'horaire et censés travailler un jour considéré comme JFP, ils se sont déclarés malades ou ont demandé un congé pour obligations familiales. L'employeur les a rémunérés pour l'équivalent de 7,5 heures de leur quart de travail, ce qui, selon lui, représente la durée d'un JFP, mais leur a

demandé de comptabiliser les 4 heures restantes de la durée du quart de travail en utilisant des congés de maladie ou des congés pour obligations familiales, selon la nature des congés demandés. Les fonctionnaires ont contesté cette décision. Ils sont d'avis que la demande de l'employeur d'utiliser des crédits de congé pour tenir compte de la différence entre les 7,5 heures rémunérées et le reste de leur quart de travail tombant d'un JFP contrevient à la convention collective.

[6] En septembre 2014 ou autour de cette date, avant que les fonctionnaires ne présentent un grief à l'encontre de la décision en cause de l'employeur, l'employeur et l'agent négociateur ont conclu un protocole d'entente (« PE ») en vertu duquel l'employeur a accepté de rémunérer les employés qui sont « mis en congé » lors d'un JFP pour l'ensemble du quart de travail prévu ce jour-là, plutôt que pour seulement 7,5 heures.

[7] La « mise en congé » correspond à une situation dans laquelle la direction informe un employé travaillant par quarts que ses services ne sont plus nécessaires lors d'un JFP en raison d'exigences opérationnelles. Un employé peut également demander à être « mis en congé », sous réserve de l'approbation de la direction.

II. Résumé de l'argumentation

A. Pour les fonctionnaires

[8] Les fonctionnaires soutiennent que les clauses 25.28e) et 30.07 de la convention collective, sur lesquelles l'employeur s'appuie pour étayer son argument selon lequel un JFP correspond à 7,5 heures, n'établissent pas la durée du congé payé lorsqu'un employé n'effectue pas un quart de travail dont il a été au départ prévu qu'il serait effectué lors d'un JFP. Les clauses 25.28e) et 30.07 se lisent comme suit :

***25.28 Champ d'application
particulier de la présente
convention***

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

[...]

***e) Jours fériés payés
(paragraphe 30.07)***

***25.28 Specific Application of this
Agreement***

*For greater certainty, the following
provisions of this Agreement shall
be administered as provided for
herein.*

...

***(e) Designated Paid Holidays
(clause 30.07)***

(i) Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.

(i) A designated paid holiday shall account for seven decimal five (7.5) hours.

(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 40 heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2)

(ii) When an employee works on a designated paid holiday, the employee shall be compensated, in addition to the pay for the hours specified in subparagraph (i), at time and one-half (1 1/2) up to his or her regular scheduled hours worked and at double (2) time for all hours worked in excess of his or her regular scheduled hours.

[...]

...

30.07a) 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 de sept virgule cinq (7,5) heures 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;

30.07(a) When an employee works on a holiday, he or she shall be paid time and one-half (1 1/2) for all hours worked up to seven decimal five (7.5) hours and double (2) time thereafter, in addition to the pay that the employee would have been granted had he or she not worked on the holiday....

[...]

...

[9] Ils soutiennent que la clause 30.07 prévoit expressément une formule de rémunération précise pour les employés qui travaillent effectivement lors d'un JFP. En outre, l'objectif de la clause 25.28e) est de préciser la clause 30.07, qui ne traite pas des situations où les employés sont censés travailler des quarts de travail d'une plus longue durée, comme c'est le cas des fonctionnaires, qui travaillent habituellement 11,5 heures.

[10] Plus précisément, selon la clause 25.28e), qui prévoit une formule de rémunération différente de celle de la clause 30.07, un employé assujéti à une EHPV et travaillant lors d'un JFP sera rémunéré comme suit : au tarif normal pour 7,5 heures, puis au tarif et demi pour toutes les heures travaillées jusqu'à concurrence des heures normales prévues à l'horaire, puis au tarif double pour les heures travaillées en sus des heures normales prévues à l'horaire. Cela a été clairement établi dans *King c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2001 CRTFP 117.

[11] Les fonctionnaires soutiennent également qu'en vertu de la clause 30.03 de la convention collective, un jour de congé payé qui coïncide avec un JFP pour un employé devrait être considéré comme un jour férié plutôt qu'un jour de congé. Cette clause se lit comme suit :

30.03 Jour férié coïncidant avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé de l'employé-e, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

30.03 Designated Holiday Coinciding With a Day of Paid Leave

Where a day that is a designated holiday for an employee coincides with a day of leave with pay, that day shall count as a holiday and not as a day of leave.

[12] Les fonctionnaires soutiennent que l'expression « jour férié » est définie à la clause 2.01 de la convention collective comme étant une période de 24 heures.

[13] Selon les fonctionnaires, quelle que soit la durée de leurs quarts de travail, ils ont droit à un jour de congé lorsqu'un JFP coïncide avec un jour de congé. Si l'employeur avait l'intention de limiter un avantage prévu dans la convention collective, il aurait dû inscrire cette limite dans la convention. Il ne peut s'écarter du sens ordinaire d'une disposition de la convention collective, comme il est indiqué dans *Julien c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2008 CRTFP 67, au par. 20.

[14] Les fonctionnaires soutiennent qu'un prédécesseur de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission », qui, dans la présente décision, désigne également tout prédécesseur de la Commission actuelle) a déjà examiné la question en litige dans *Clarkson c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2009 CRTFP 87. Plus précisément, la Commission a conclu que l'employeur avait enfreint la convention collective en exigeant de M. Clarkson, qui avait été « mis en congé » par l'employeur lors d'un JFP, qu'il prenne un congé ou qu'il travaille quatre heures de plus pour tenir compte de la différence entre les 7,5 heures, que l'employeur considère comme la durée d'un JFP, et son quart de travail normal de 11,5 heures.

[15] Dans *Garrah c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2009 CRTFP 148, la Commission a également conclu que l'employeur avait contrevenu

à la convention collective en demandant au fonctionnaire s'estimant lésé de rembourser une demi-heure pour un congé pris lors d'un JFP.

[16] Les fonctionnaires soutiennent que, puisque la convention collective ne précise pas la durée du congé payé pris lors d'un JFP, celle-ci est égale à la période normalement prévue (voir *King*, et *Stockdale c. Conseil du Trésor (Pêches et Océans Canada)*, 2004 CRTFP 4). Selon le raisonnement formulé dans *Clarkson*, dès lors que l'employeur accorde un congé payé lors d'un JFP, celui-ci doit être considéré comme un jour de congé. Les congés de maladie et les congés pour obligations familiales sont tous deux des congés payés en vertu de la convention collective. Par conséquent, pour que l'interprétation de l'employeur soit correcte, il faut que les congés de maladie et les congés pour obligations familiales ne soient pas visés par la clause 30.03.

[17] Les fonctionnaires soutiennent en outre qu'en septembre 2014, l'employeur et l'agent négociateur ont signé un PE en vertu duquel l'employeur a accepté de rémunérer les employés qui sont « mis en congé » lors d'un JFP pour la totalité de leur quart de travail prévu. Les fonctionnaires font remarquer que le PE n'exclut pas les congés de maladie ou les congés pour obligations familiales. Ils me renvoient également à un bulletin daté du 31 mars 2015, que l'employeur a publié dans le cadre du PE et dans lequel il est indiqué que la durée d'un JFP correspond à la durée du quart de travail ce jour-là.

[18] Les fonctionnaires me renvoient à plusieurs principes d'interprétation de la convention collective. En résumé, la règle cardinale en matière d'interprétation est que les parties sont censées avoir voulu ce qu'elles ont énoncé et que le sens de la convention collective doit être recherché dans ses dispositions expresses. Les dispositions doivent être interprétées selon leur sens courant et ordinaire, à moins que cela ne soit incompatible avec l'ensemble de la convention ou que cela n'aboutisse à un résultat absurde. Une anomalie ou un résultat inhabituel ne suffit pas à modifier le sens ordinaire des mots employés dans la convention. Les mots utilisés doivent être lus dans le contexte de la convention collective et avoir un sens, les parties étant présumées ne pas avoir utilisé de termes superflus ou redondants.

B. Pour l'employeur

[19] Selon l'employeur, les clauses 25.28 et 30.07 forment un ensemble complet traitant des heures normales de travail lors d'un JFP et de la rémunération qui s'y rattache. La clause 25.28e(i) est claire. La durée d'un JFP est de 7,5 heures. Les

clauses 25.28e(ii) et 30.07 prévoient une formule de rémunération pour les employés assujettis à une EHPV qui travaillent effectivement lors d'un JFP.

[20] L'employeur soutient que les employés assujettis à une EHPV et dont il est prévu de les faire travailler lors d'un JFP, mais qui se déclarent malades ou demandent un congé pour obligations familiales, seront rémunérés au tarif normal à concurrence de 7,5 heures. Cependant, ils doivent prendre les congés pertinents pour tenir compte de la différence entre les 7,5 heures, qui correspondent à la durée d'un JFP, et les heures restantes de leur quart de travail prévu à l'horaire. Les employés visés par une EHPV qui travaillent lors d'un JFP, comme prévu, recevront une rémunération correspondant à 7,5 heures pour le JFP (payées en espèces ou en remplacement, sous réserve d'une demande et d'une approbation) et seront rémunérés au tarif et demi pour leur quart de travail prévu de 11,5 heures et au tarif double pour toutes les heures travaillées ensuite, s'il y a lieu. Cela est conforme à la clause 25.28e(ii), lue conjointement avec la clause 30.07.

[21] La décision *Garrah* peut être distinguée du présent cas. Dans *Garrah*, la disposition de la convention collective des Services correctionnels (CX) relative aux jours fériés payés indique qu'« [u]n jour férié désigné payé correspond au nombre d'heures journalières normales prévues dans la présente convention ». Ce libellé diffère de celui de la clause 25.28e(i) de la convention collective dans le présent cas, qui précise expressément que la durée d'un JFP est de 7,5 heures. Lorsqu'on lit les mots figurant à la clause 25.28e) dans leur sens ordinaire et dans leur contexte immédiat, il est clair que les parties avaient l'intention de faire en sorte qu'un JFP équivaille à 7,5 heures.

[22] Les fonctionnaires étaient inscrits à l'horaire et tenus de travailler lors d'un JFP, qui était donc considéré comme une journée de travail. Étant donné que leurs heures de travail normales sont de 11,5 heures, il existait un écart entre la durée d'un JFP (7,5 heures) et les heures de leur quart de travail normal (11,5 heures). Selon l'employeur, lorsqu'un employé inscrit à l'horaire de travail lors d'un JFP se déclare malade ou prend un congé pour obligations familiales, la durée du JFP n'est que de 7,5 heures du quart de travail de l'employé, et ce dernier doit utiliser des crédits de congé de maladie ou de congé pour obligations familiales pour compenser la différence (c'est-à-dire 11,5 heures pour le quart de travail normal, moins 7,5 heures correspondant à la durée du JFP).

[23] La décision *Clarkson*, sur laquelle se sont appuyés les fonctionnaires, est également à distinguer du présent cas. La différence la plus importante est que, contrairement au présent cas, il n'était pas demandé aux fonctionnaires s'estimant lésés de fournir leurs services pendant leur quart de travail prévu (voir *Clarkson*, au par. 73).

[24] L'employeur soutient que le PE a été signé après que *Clarkson* a été rendue. Le PE n'a jamais eu pour but de modifier la durée d'un JFP. Au contraire, selon les termes du PE, les employés « mis en congé » ne devraient pas être obligés d'utiliser leurs congés ou de rattraper des heures en compensation des heures pendant lesquelles l'employeur leur a ordonné de ne pas se présenter au travail. Dans ces griefs, les nécessités du service exigeaient que les fonctionnaires s'estimant lésés travaillent pendant leur quart de travail prévu. Un bulletin des ressources humaines de l'ASFC donnait d'autres détails sur le PE et précisait que les congés de maladie et les congés pour obligations familiales étaient exclus.

[25] La durée d'un JFP est définie à la clause 25.28e(i) de 7,5 heures, plutôt qu'à la clause 30.03. Si un employé est inscrit à l'horaire de travail lors d'un JFP, il est rémunéré sur la base de la durée du JFP. Si l'employé ne peut pas se présenter au travail en raison d'une maladie ou d'obligations familiales, il est quand même inscrit à l'horaire de travail ce jour-là et doit tenir compte de la différence entre son quart de travail prévu et la durée du JFP. La question soulevée dans ces griefs est distincte de celle des employés « mis en congé ».

[26] L'employeur soutient que l'interprétation proposée par les fonctionnaires entraînerait des conséquences absurdes. Premièrement, les employés sont rémunérés à raison de 7,5 heures, la durée d'un JFP, qu'ils travaillent ou non lors de ce JFP. La proposition selon laquelle les employés qui étaient inscrits à l'horaire et tenus de travailler mais qui ne se présentent pas ou ne travaillent que partiellement en raison de circonstances personnelles ne sont pas tenus d'utiliser les crédits de congé applicables serait contraire à la convention collective, puisque si un employé demande un congé de maladie ou un congé pour obligations familiales pour son quart de travail prévu, il est tenu, en vertu de la convention collective, d'utiliser les crédits de congé de maladie ou de congé pour obligations familiales. Deuxièmement, cela reviendrait à modifier la convention collective en ajoutant des avantages que les parties n'ont pas négociés. Plus précisément, un employé pourrait s'absenter sans avoir à utiliser les

crédits de congé fixés qui ont été spécifiquement négociés et inclus dans la convention collective à cette fin.

[27] De plus, les congés de dernière minute pour obligations familiales ou de maladie pris lors d'un quart de travail normal ont un coût pour l'employeur, car les services de ces personnes sont requis pour des raisons opérationnelles. L'employeur doit remplacer les employés absents, ce qui peut entraîner des coûts supplémentaires tels que le paiement d'heures supplémentaires ou celui qu'entraîne un changement rapide de quart de travail (clause 25.21) et conduire au versement d'une prime de poste.

[28] Pour étayer son point de vue, l'employeur a fait référence aux principes généraux d'interprétation : les intentions des parties doivent être recherchées dans les dispositions écrites expresses de la convention collective, les mots doivent être interprétés dans leur sens ordinaire, les dispositions d'une convention ou d'un contrat doivent être lues comme un tout, il convient de donner effet à chaque mot, et les dispositions spécifiques doivent prévaloir sur les principes généraux. L'employeur a également fait référence à *Cruceru c. Conseil du Trésor (ministère de la Justice)*, 2021 CRTESPF 30, aux paragraphes 83 et 84, qui résume les principes d'interprétation.

[29] L'employeur soutient que lorsque le libellé de la convention collective est clair, il doit être respecté, même si le résultat peut sembler injuste (voir *Nowlan c. Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 83, au par. 46).

[30] La Commission est liée par l'article 229 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi »), qui l'empêche de modifier la convention collective pour accorder un droit (c.-à-d. un congé payé) que les parties n'ont jamais négocié.

[31] L'employeur a fait référence aux décisions *Wamboldt c. Agence du revenu du Canada*, 2013 CRTFP 55, *Denboer c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2016 CRTFP 58, et *Bédard c. Conseil du Trésor (Commission canadienne des grains)*, 2019 CRTFP 76, pour étayer son argument selon lequel un avantage entraînant un coût pécuniaire pour lui doit être accordé de façon claire et expresse en vertu de la convention collective. Les fonctionnaires ont le fardeau de démontrer clairement que, selon la prépondérance des probabilités, il ne les a pas payés comme le prévoit la convention collective.

C. La réponse des fonctionnaires

[32] Les fonctionnaires soutiennent que l'argument de l'employeur selon lequel le sens ordinaire et le contexte immédiat entourant les mots figurant à la clause 25.28e) indiquent clairement que les parties voulaient qu'un JFP soit d'une durée de 7,5 heures a été avancé et rejeté dans la décision *Clarkson*, aux paragraphes 68 à 70.

[33] Le fait que la nécessité de faire appel aux services de l'employé ne soit pas apparue au cours du quart de travail prévu, comme l'a fait valoir l'employeur pour distinguer *Clarkson* du présent cas, n'est pas en cause. Les présents griefs portent sur l'interprétation correcte de la clause 30.03, qui permet aux fonctionnaires s'estimant lésés, dont le JFP coïncidait avec un jour de congé payé, de bénéficier d'un jour de congé. Le fonctionnaire s'estimant lésé, dans *Clarkson*, était un employé de l'ASFC qui travaillait selon des quarts de travail variables en vertu de dispositions de la convention collective presque identiques à celles du présent cas. La même logique devrait être appliquée dans le présent cas.

[34] Lors de l'interprétation des conventions collectives, le fardeau de la preuve ne s'applique que lorsqu'un différend factuel survient. La détermination du sens de la convention est une question de droit et le rôle de la Commission est de déterminer l'intention des parties en se fondant sur les principes d'interprétation. Aucun différend sérieux n'existe quant aux faits qui ont donné lieu aux griefs; les parties sont en désaccord quant à l'interprétation correcte de la convention.

[35] On peut concilier le raisonnement adopté dans *Denboer*, invoquée par l'employeur, et la décision *Clarkson*, en ce qui concerne le présent cas. La modification des avantages pécuniaires et la privation d'avantages exigent toutes deux un libellé clair (voir *Canadian Union of Public Employees v. Canadian Staff Union (Harris Grievance)*, 2015 CarswellOnt 3052, aux paragraphes 55 à 57). La partie qui affirme un tel changement doit le prouver. Dans le présent cas, pour obtenir gain de cause sur ce point, l'employeur devrait citer un libellé clair et non ambigu de la convention collective qui limite les employés en congé autorisé à un jour de congé qui coïncide avec un JFP. La convention collective ne contient aucune disposition expresse qui permettrait à l'employeur de refuser cet avantage aux membres de l'unité de négociation qui sont en congé de maladie ou en congé pour obligations familiales.

[36] L'interprétation par l'employeur des articles pertinents de la convention collective est en contradiction directe avec le libellé clair de son bulletin daté du

31 mars 2015, qui confirme que la durée d'un JFP est égale à la durée du quart de travail. La nouvelle convention collective, signée le 3 juillet 2018, n'a pas modifié le libellé des dispositions pertinentes. Si l'employeur avait eu l'intention d'exclure les congés de maladie et les congés pour obligations familiales lors d'un JFP, il l'aurait sans doute précisé.

[37] La définition de l'expression « jour férié » vise à assurer que tous les employés puissent profiter d'un JFP, peu importe la durée de leurs quarts de travail; les employés ont droit à un jour de congé. La convention collective, lue dans son ensemble, accorde cet avantage à tous les membres de l'unité de négociation, sans restriction.

III. Motifs

[38] Les griefs devant moi exigent d'interpréter les dispositions pertinentes de la convention collective. Pour ce faire, j'ai appliqué les principes d'interprétation que les parties avancent dans leurs arguments et qu'il n'est pas nécessaire de reproduire. J'ai également tenu compte des titres et sous-titres sous lesquels se trouvent les dispositions en cause. Bien que ces titres et sous-titres ne soient pas sources de droits ou d'obligations, on peut s'y référer pour expliquer un article ou une clause qui en relève (voir *Calgary Health Region v. U.N.A., Local 115*, 2006 CarswellAlta 1161, au par. 45, et *British Columbia (Workers' Compensation Board) v. C.E.U.*, 2001 CarswellBC 3379 au par. 34).

[39] Je suis également conscient du fait que l'article 229 de la *Loi* ne me permet pas de rendre une décision qui aurait pour effet d'exiger la modification de la convention collective.

[40] Les faits relatifs aux présents griefs ne sont pas contestés. Principalement, les fonctionnaires devaient travailler un JFP ou un jour considéré comme tel, mais ils ne se sont pas présentés au travail. Ils se sont déclarés malades ou ont demandé un congé pour obligations familiales. En conséquence, l'employeur leur a demandé de présenter un congé de maladie ou un congé pour obligations familiales, pour couvrir la différence entre les 7,5 heures, qu'il considère comme la durée du congé payé lors d'un JFP, et les heures restantes de leur quart de travail prévu.

[41] La question centrale dans le présent cas porte sur la durée du congé payé auquel a droit un employé qui n'effectue pas son quart de travail prévu lors d'un JFP pour cause de maladie ou d'obligations familiales. En bref, l'employeur soutient que le

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*

JFP équivaut à 7,5 heures de travail. Les fonctionnaires soutiennent que la durée du JFP équivaut à la durée de leur quart de travail prévu lors d'un JFP, qui dans ce cas était de 11,5 heures.

[42] La clause 30.01 précise quels jours sont des JFP.

[43] Dans *Clarkson*, la Commission s'est penchée sur la question de la durée du congé payé lorsqu'un employé n'effectue pas son quart de travail prévu à l'horaire d'un JFP. Plus précisément, comme les fonctionnaires dans le présent cas, M. Clarkson était assujéti à une EHPV et effectuait des quarts de travail de 11,5 heures. Il devait effectuer un quart de travail de 11,5 heures un JFP. Quelques jours avant ce quart, l'employeur lui a demandé de ne pas se présenter au travail pour des raisons opérationnelles. Dans le jargon de l'ASFC, il a été « mis en congé ». L'employeur a converti ce poste en congé payé. Comme dans le présent cas, M. Clarkson a reçu une compensation correspondant à 7,5 heures lors du JFP, mais il a dû prendre en compte un autre type de congé pour les 4 heures restantes, ou travailler pendant ces heures supplémentaires à son retour au bureau. À l'appui de son point de vue, l'employeur a fait valoir que, comme il le prétend dans le présent cas, la durée du congé payé lors d'un JFP équivaut à 7,5 heures. La Commission n'a pas été de cet avis. En bref, elle a déterminé que la durée du congé payé lorsqu'un employé n'effectue pas un quart de travail initialement prévu lors d'un JFP est équivalente à la durée du quart de travail normalement prévu.

[44] L'employeur ne prétend pas que *Clarkson* est une décision erronée. Je constate d'ailleurs qu'il a renoncé à demander le contrôle judiciaire de cette décision. Il estime plutôt que les circonstances de *Clarkson* étaient différentes de celles du présent cas. La différence la plus importante est que les services de M. Clarkson n'étaient pas requis pendant son quart de travail prévu, contrairement à la situation qui prévaut dans le présent cas, où l'on s'attendait à ce que les fonctionnaires travaillent.

[45] Je ne souscris pas à l'avis de l'employeur selon lequel cette distinction en soi rend le raisonnement suivi dans *Clarkson* inapplicable aux griefs dont il est question ici. L'interprétation par la Commission des articles pertinents de la convention collective dans *Clarkson*, qui sont à toutes fins utiles identiques à ceux du présent cas, ne reposait pas sur le fait que M. Clarkson était « mis en congé ». Elle était plutôt fondée sur le libellé de la disposition en cause et sur leur articulation. Je suis également d'accord avec les fonctionnaires pour dire que la question n'est pas de

savoir si leurs services étaient nécessaires. La question centrale est celle de l'interprétation correcte des dispositions pertinentes de la convention collective.

[46] À mon avis, il n'y a aucune raison de s'écarter du raisonnement adopté par la Commission dans *Clarkson*. La principale distinction fournie par l'employeur, comme il a été indiqué précédemment, est sans importance pour l'interprétation correcte des articles pertinents de la convention collective. Je suis d'accord avec le principe suivant, que la Commission a énoncé dans *Mackie c. Conseil du Trésor (Défense nationale)*, 2003 CRTFP 103, au par. 27 :

[27] [...] « 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. [...]

[47] Par ailleurs, comme l'a conclu la Commission dans *Sahota c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2004 CRTFP 166, au par. 42, et dans *Stockdale*, pour assurer la stabilité, la prévisibilité et l'uniformité des relations de travail, les dispositions similaires des conventions collectives doivent être interprétées de la même manière.

[48] Comme il a été mentionné précédemment, l'employeur n'a pas fait valoir que le raisonnement adopté dans *Clarkson* était erroné, et je ne suis pas convaincu qu'il le soit. Par conséquent, pour les motifs qui suivent, et sur la base d'un cadre analytique similaire à celui adopté dans *Clarkson*, je ne suis pas d'accord avec le point de vue de l'employeur selon lequel la durée du congé payé lors d'un JFP est limitée à 7,5 heures, dans les circonstances décrites précédemment dans la présente décision.

[49] Pour me convaincre que la durée d'un JFP est de 7,5 heures, l'employeur adopte le même argument que celui qu'il a invoqué dans *Clarkson*. Plus précisément, il s'appuie sur la clause 25.28e), qui se trouve sous le sous-titre « Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables ».

[50] Selon l'employeur, la clause 25.28e)(i) prévoit expressément que les congés payés qui coïncident avec un JFP équivalent à 7,5 heures. Bien que cette suggestion semble avoir du poids à première vue, elle ne résiste pas à un examen plus approfondi de la convention collective.

[51] Tout d'abord, je tiens à faire remarquer que la clause 25.28 ne modifie que les articles de la convention collective qu'elle énumère expressément. Ces modifications

ont été apportées pour tenir compte des circonstances particulières des employés assujettis à une EHPV. Elles ne modifient pas l'application de l'ensemble de la convention collective. Ce n'est pas pour rien que la clause 25.28 se trouve sous le sous-titre « Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables ».

[52] Plus précisément, la clause 25.28e) modifie expressément la clause 30.07 pour tenir compte du fait que les employés assujettis à une EHPV travaillent de plus longues heures. Je remarque que la clause 30.07 a été précisément insérée sous le sous-titre « Travail accompli un jour férié ».

[53] Je partage l'avis des fonctionnaires selon lequel la clause 30.07 ne définit pas la durée du congé payé lorsqu'un employé n'effectue pas un quart de travail prévu être un JFP. Elle établit simplement une formule de rémunération pour les employés qui ne sont pas assujettis à une EHPV et qui travaillent effectivement un JFP. Ce n'est pas pour rien que les parties ont inséré cette clause sous le sous-titre « Travail accompli un jour férié ». Étant donné que les employés assujettis à une EHPV travaillent de plus longues heures, les parties ont jugé nécessaire de leur appliquer une formule de rémunération différente. C'est ici que la clause 25.28e) entre en jeu. Cependant, tout comme la clause 30.07, la clause 25.28e) ne définit pas la durée du congé payé lorsqu'un employé ne travaille pas un quart de travail prévu lors d'un JFP. Elle établit simplement la rémunération à recevoir par un employé assujetti à une EHPV qui travaille effectivement un JFP.

[54] De plus, je fais remarquer que l'expression « jour férié » est définie à la clause 2.01 comme correspondant à une période de 24 heures. Elle se lit comme suit :

a) la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention,

a) the twenty-four (24) hour period commencing at 00:01 hour of a day designated as a paid holiday in this Agreement.

[...]

...

[55] La jurisprudence de la Commission suggère que lorsqu'une convention collective ne précise pas la durée d'un congé, le congé doit être de la durée de travail normalement prévue (voir *Clarkson*, au par. 72). Dans le présent cas, les fonctionnaires devaient effectuer un quart de travail de 11,5 heures lors d'un JFP.

[56] Ni la clause 25.28e) ni la clause 30.07 n'ont pour effet de modifier la définition du « jour férié » figurant à la clause 2.01. Comme il a été expliqué, ces dispositions ont

une application limitée et un but précis dans la convention collective. En fin de compte, elles prévoient la rémunération des employés qui travaillent effectivement un JFP.

[57] Je ne souscris pas à l'interprétation de l'employeur selon laquelle le libellé de la clause 25.28e), lorsqu'elle est lue dans son sens ordinaire et dans son contexte immédiat, indique clairement que les parties à la convention collective avaient l'intention de faire en sorte qu'un JFP équivaille à 7,5 heures. Cet argument a été rejeté dans *Clarkson*.

[58] Comme il a été mentionné, les clause 25.28e) et 30.07 n'établissent pas la durée d'un congé payé lorsqu'un employé n'effectue pas un quart de travail prévu à l'origine lors d'un JFP. Elles ne prévoient qu'une formule de rémunération pour les employés qui travaillent un JFP. Je doute que ce soit par pure coïncidence que les parties aient inséré la clause 30.07 sous le sous-titre « Travail accompli un jour férié ».

[59] La définition du « jour férié » figurant à la clause 2.01 n'est pas modifiée ou restreinte par la clause 25.28e). Les parties auraient pu limiter la période du « jour férié » à moins de 24 heures, mais elles ont choisi de ne pas le faire.

[60] Ayant déterminé que la durée du congé payé, dans le contexte décrit plus haut, n'est pas limitée à 7,5 heures, je fais remarquer que la clause 30.03 prévoit que lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de congé payé, il doit être considéré comme un jour férié et non comme un jour de congé. La clause 30.03 se lit comme suit :

30.03 Jour férié coïncidant avec un jour de congé payé

*Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de **congé payé** de l'employé-e, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.*

30.03 Designated Holiday Coinciding With a Day of Paid Leave

*Where a day that is a designated holiday for an employee coincides with a day of **leave with pay**, that day shall count as a holiday and not as a day of leave.*

[Je mets en évidence]

[61] L'employeur n'a pas laissé entendre que les congés de maladie ou les congés pour obligations familiales payés n'entrent pas dans le champ d'application des congés payés en vertu de la clause 30.03. Selon la clause 35.02, un employé a droit à un congé de maladie payé si l'employeur est convaincu que l'employé est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure, sous réserve de la disponibilité des crédits

de congé de maladie. En ce qui concerne les obligations familiales, l'article 43 de la convention collective prévoit qu'un employé a droit à un congé payé pour obligations familiales d'une durée maximale de 37,5 heures au cours d'un exercice financier, dans les circonstances énumérées à la clause 43.03. Compte tenu de ce qui précède, et en l'absence de tout argument contraire, je conclus que le congé de maladie payé et le congé pour obligations familiales payé sont tous deux des congés payés au sens de la clause 30.03.

[62] Dans le présent cas, l'employeur a demandé aux fonctionnaires de présenter soit un congé de maladie, soit un congé pour obligations familiales, qui sont tous deux rémunérés, pour tenir compte de la différence de la durée de travail. Ils se sont exécutés. Cependant, je fais remarquer que, conformément à la clause 30.03, un jour de congé payé qui coïncide avec un JFP devrait être considéré comme un jour férié et non comme un jour de congé (voir *Clarkson*, au par. 76).

[63] L'employeur soutient que l'interprétation proposée par les fonctionnaires des dispositions pertinentes entraînerait des conséquences absurdes, étant donné que les employés sont rémunérés pour 7,5 heures lors d'un JFP, qu'ils travaillent ou non. Je ne suis pas d'accord. La rémunération des employés assujettis à une EHPV qui effectuent effectivement leur quart de travail un JFP est expressément prévue à la clause 25.28e). Elle n'est pas limitée à 7,5 heures. Il s'agit simplement d'une composante de leur rémunération, comme l'ont négociée les parties.

[64] Quant aux employés qui n'étaient pas inscrits à l'horaire de travail un JFP, ils ne sont pas dans la même situation que ceux qui étaient inscrits à l'horaire de travail un JFP mais qui n'ont pas pu travailler en raison d'une maladie ou d'obligations familiales. Encore une fois, la clause 30.03 prévoit que lorsqu'un jour férié pour un employé coïncide avec un jour de congé payé, ce jour est considéré comme un jour férié et non comme un jour de congé. C'est le libellé que les parties ont adopté. L'employeur ne m'a renvoyé à aucune disposition de la convention collective qui limite la portée de la clause 30.03, à l'exception de la clause 25.28e), dont il a déjà été question. J'aimerais souligner que toute injustice ou iniquité perçue entre les employés résultant de l'application de la convention collective devrait être abordée à la table des négociations. Mon rôle est d'interpréter la convention collective.

[65] L'employeur soutient en outre que lorsqu'un employé ne se présente pas au travail en raison d'une maladie de dernière minute ou d'obligations familiales, il doit le remplacer, ce qui peut entraîner des coûts supplémentaires tels que le paiement

d'heures supplémentaires, un changement rapide de quart de travail (clause 25.21) ou encore le versement de primes de poste. Bien que l'employeur n'ait pas présenté de preuve indiquant que les fonctionnaires ont dû être remplacés lorsqu'ils ne se sont pas présentés pour effectuer leur quart de travail prévu lors d'un JFP et que, par conséquent, il a encouru des coûts supplémentaires (il est possible que des besoins opérationnels moindres aient fait en sorte qu'ils n'aient pas eu à être remplacés, ce qui laisse place à la spéculation), il s'agit simplement du coût des activités de l'employeur, que l'employé soit inscrit ou non à l'horaire de travail lors d'un JFP. Ces situations sont généralement imprévisibles et surviennent à la dernière minute. C'est la raison pour laquelle la convention collective prévoit une rémunération supplémentaire pour les employés à qui l'on demande de travailler dans un délai très court. Cela dit, je ne trouve pas cet argument pertinent par rapport à la question qui nous occupe, à savoir la durée des congés payés décrite plus haut.

[66] J'ai également examiné la jurisprudence que l'employeur a présentée à l'appui de son argument selon lequel un avantage comportant un coût pécuniaire pour lui doit être clairement et expressément accordé en vertu de la convention collective (voir *Wamboldt, Denboer et Bédard*). Dans le présent cas, l'avantage en question est la durée d'un congé payé lorsqu'un employé n'effectue pas un quart de travail prévu lors d'un JFP. Comme il a déjà été mentionné, l'employeur soutient que cet avantage n'est accordé qu'à concurrence de 7,5 heures. Les fonctionnaires sont d'avis qu'il devrait couvrir la période pendant laquelle ils étaient censés travailler un JFP.

[67] Dans *Clarkson*, la Commission a déterminé que les dispositions de la convention collective en cause ne limitaient pas l'avantage en question à 7,5 heures; les heures étaient plutôt équivalentes au quart de travail prévu de l'employé lors d'un JFP. Par conséquent, l'avantage demandé par les fonctionnaires a déjà été reconnu comme étant prévu par la convention collective. Comme il a déjà été mentionné, l'employeur ne soutient pas que la décision *Clarkson* était erronée. En outre, il a mis fin à la demande de contrôle judiciaire de cette décision. La stabilité, la prévisibilité et l'uniformité sont essentielles pour favoriser un climat positif dans les relations de travail. Je ne vois donc aucune raison de s'écarter du raisonnement établi dans *Clarkson*. Je constate également que l'employeur n'a pas modifié le libellé des dispositions pertinentes de la convention collective après *Clarkson* pour clarifier la portée de l'avantage, bien qu'il en ait eu amplement l'occasion.

[68] Je comprends bien que dans *Clarkson*, l'employé n'a pas effectué son quart de travail à la demande de l'employeur; toutefois, comme je l'ai déjà expliqué, ce fait n'a aucune incidence sur l'interprétation des dispositions pertinentes de la convention collective. L'employeur n'a mentionné aucune disposition indiquant que la portée de l'avantage varie selon que l'employé a été ou non « mis en congé » lors d'un JFP.

[69] En résumé, les fonctionnaires devaient effectuer un quart de travail de 11,5 heures un JFP. La clause 2.01 indique que l'expression « jour férié » désigne une période de 24 heures. Pour les motifs susmentionnés, je ne suis pas d'accord pour dire que la clause 25.28e(i) limite la durée du congé payé, comme le suggère l'employeur. Par conséquent, je conclus que l'employeur doit restituer aux fonctionnaires les crédits de congé qu'ils ont utilisés pour tenir compte de la différence entre 7,5 heures et le reste de leur quart de travail prévu lors d'un JFP (voir *Clarkson*, au par. 71).

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IV. Ordonnance

[71] Les griefs sont accueillis.

[72] J'ordonne à l'employeur de restituer aux fonctionnaires les crédits de congé qu'ils ont dû utiliser pour tenir compte de la différence entre 7,5 heures et le reste de la durée de leur quart de travail prévu lors d'un JFP aux dates précisées dans l'énoncé conjoint des faits.

[73] Je demeurerai saisi des présents griefs pour une durée de 60 jours à compter de la date de la présente décision, afin de traiter toute question relative à sa mise en œuvre.

Le 10 octobre 2024.

Traduction de la CRTESPF

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

Voici les articles pertinents extraits de la convention collective entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor pour le groupe Services frontaliers (FB) qui a expiré le 20 juin 2014.

ARTICLE 2

**INTERPRÉTATION ET
DÉFINITIONS**

« **jour férié** » (*holiday*) désigne :

a) la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention,

b) cependant, aux fins de l'administration d'un poste qui ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré avoir été intégralement effectué :

(i) le jour où il a commencé, lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là;

ou

(ii) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là.

ARTICLE 25

DURÉE DU TRAVAIL

25.24 Aménagements d'horaires de postes variables

a) Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.06, et 25.13 à 25.23 inclusivement, des consultations peuvent être tenues au niveau local en vue d'établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par les paragraphes 25.13 et 25.18. De telles consultations incluront tous les aspects des aménagements des horaires de travail par poste.

ARTICLE 2

**INTERPRETATION AND
DEFINITIONS**

“**holiday**” (*jour férié*) means:

(a) the twenty-four (24) hour period commencing at 00:01 hour of a day designated as a paid holiday in this Agreement

(b) however, for the purpose of administration of a shift that does not commence and end on the same day, such shift shall be deemed to have been entirely worked:

(i) on the day it commenced, where half (1/2) or more of the hours worked fall on that day;

or

(ii) on the day it terminates, where more than half (1/2) of the hours worked fall on that day.

ARTICLE 25

HOURS OF WORK

25.24 Variable Shift Schedule Arrangements

(a) Notwithstanding the provisions of clauses 25.06 and 25.13 to 25.23 inclusive, consultation may be held at the local level with a view to establishing shift schedules which may be different from those established in clauses 25.13 and 25.18. Such consultation will include all aspects of arrangements of shift schedules.

b) Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'Employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur.

(b) Once a mutually acceptable agreement is reached at the local level, the proposed variable shift schedule will be submitted at the respective Employer and Alliance headquarters levels before implementation.

c) Les deux (2) parties s'efforceront de satisfaire les préférences des employé-e-s quant à de tels aménagements.

(c) Both parties will endeavour to meet the preferences of the employees in regard to such arrangements.

d) Il est entendu que l'application flexible de tels aménagements ne doit pas être incompatible avec l'intention et l'esprit des dispositions régissant autrement de tels aménagements. Cette même application flexible du présent paragraphe doit respecter la moyenne des heures de travail pour la durée de l'horaire général et doit être conforme aux nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur.

(d) It is understood that the flexible application of such arrangements must not be incompatible with the intent and spirit of provisions otherwise governing such arrangements. Such flexible application of this clause must respect the average hours of work over the duration of the master schedule and must be consistent with operational requirements as determined by the Employer.

e) Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies aux paragraphes 25.25 à 25.28, inclusivement.

(e) Employees covered by this clause shall be subject to the provisions respecting variable hours of work established in clauses 25.25 to 25.28 inclusive.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

Terms and Conditions Governing the Administration of Variable Hours of Work

25.25 Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 25.09, 25.10 et 25.24 sont stipulées aux paragraphes 25.25 à 25.28, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

25.25 The terms and conditions governing the administration of variable hours of work implemented pursuant to clauses 25.09, 25.10 and 25.24 are specified in clauses 25.25 to 25.28 inclusive. This Agreement is modified by these provisions to the extent specified herein.

25.26 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.

25.27

a) Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 25.25 peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures; 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 virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.

(i) À moins que les deux (2) parties n'en décident autrement, 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.

25.26 Notwithstanding anything to the contrary contained in this Agreement, the implementation of any variation in hours shall not result in any additional overtime work or additional payment by reason only of such variation, nor shall it be deemed to prohibit the right of the Employer to schedule any hours of work permitted by the terms of this Agreement.

25.27

(a) The scheduled hours of work of any day as set forth in a variable schedule specified in clause 25.25 may exceed or be less than seven decimal five (7.5) hours; starting and finishing times, meal breaks and rest periods shall be determined according to operational requirements as determined by the Employer; and the daily hours of work shall be consecutive.

(b) Such schedules shall provide for an average of thirty-seven decimal five (37.5) hours of work per week over the life of the schedule.

(i) Unless otherwise mutually agreed upon, the maximum life of a shift schedule shall be six (6) months.

(ii) The maximum life of other types of schedule shall be twenty-eight (28) days except when the normal weekly and daily hours of work are varied by the Employer to allow for summer and winter hours in accordance with clause 25.10, in which case the life of a schedule shall be one (1) year.

c) Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

25.28 Champ d'application particulier de la présente convention

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

e) Jours fériés payés (paragraphe 30.07)

(i) Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.

(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.

h) Congé

(i) Aux fins de l'acquisition ou de l'octroi des congés, un jour est égal à sept virgule cinq (7,5) heures.

(ii) Pour chaque jour de congé utilisé, il faut déduire des crédits de congé, le nombre d'heures de travail prévues à l'horaire de l'employé-e ce jour-là.

(c) Whenever an employee changes his or her variable hours or no longer works variable hours, all appropriate adjustments will be made.

25.28 Specific Application of this Agreement

For greater certainty, the following provisions of this Agreement shall be administered as provided for herein.

(e) Designated Paid Holidays (clause 30.07)

(i) A designated paid holiday shall account for seven decimal five (7.5) hours.

(ii) When an employee works on a designated paid holiday, the employee shall be compensated, in addition to the pay for the hours specified in subparagraph (i), at time and one-half (1 1/2) up to his or her regular scheduled hours worked and at double (2) time for all hours worked in excess of his or her regular scheduled hours.

(h) Leave

(i) Earned leave credits or other leave entitlements shall be equal to seven decimal five (7.5) hours per day.

(ii) When leave is granted, it will be granted on an hourly basis and the number of hours debited for each day of leave shall be equal to the number of hours of work scheduled for the employee for the day in question.

ARTICLE 30

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

30.01 Sous réserve du paragraphe 30.02, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a) le jour de l'An;
- b) le Vendredi saint;
- c) le lundi de Pâques;
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- e) la fête du Canada;
- f) la fête du Travail;
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces;
- h) le jour du Souvenir;
- i) le jour de Noël;
- j) l'après-Noël;
- k) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier (1^{er}) lundi d'août;
- l) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

ARTICLE 30

DESIGNATED PAID HOLIDAYS

30.01 Subject to clause 30.02, the following days shall be designated paid holidays for employees:

- (a) New Year's Day;
- (b) Good Friday;
- (c) Easter Monday;
- (d) the day fixed by proclamation of the Governor in Council for celebration of the Sovereign's birthday;
- (e) Canada Day;
- (f) Labour Day;
- (g) the day fixed by proclamation of the Governor in Council as a general day of thanksgiving;
- (h) Remembrance Day;
- (i) Christmas Day;
- (j) Boxing Day;
- (k) one additional day in each year that, in the opinion of the Employer, is recognized to be a provincial or civic holiday in the area in which the employee is employed or, in any area where, in the opinion of the Employer, no such additional day is recognized as a provincial or civic holiday, the first (1st) Monday in August;
- (l) one additional day when proclaimed by an Act of Parliament as a national holiday.

30.03 Jour férié coïncidant avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé de l'employé-e, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

Travail accompli un jour férié

30.07

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 de sept virgule cinq (7,5) heures 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;

ou

b) sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier :

(i) d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié;

et

(ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures;

et

(iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.

30.03 Designated Holiday Coinciding With a Day of Paid Leave

Where a day that is a designated holiday for an employee coincides with a day of leave with pay, that day shall count as a holiday and not as a day of leave.

Work Performed on a Designated Holiday

30.07

(a) When an employee works on a holiday, he or she shall be paid time and one-half (1 1/2) for all hours worked up to seven decimal five (7.5) hours and double (2) time thereafter, in addition to the pay that the employee would have been granted had he or she not worked on the holiday;

or

(b) upon request and with the approval of the Employer, the employee may be granted:

(i) a day of leave with pay (straight-time rate of pay) at a later date in lieu of the holiday;

and

(ii) pay at one and one-half (1 1/2) times the straight-time rate of pay for all hours worked up to seven decimal five (7.5) hours;

and

(iii) pay at two (2) times the straight-time rate of pay for all hours worked by him or her on the holiday in excess of seven decimal five (7.5) hours.

ARTICLE 33

CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

33.01

a) Dès qu'un employé-e devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujetti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.

b) Les crédits de congé acquis ou l'octroi des autres congés sont à raison de sept virgule cinq (7,5) heures par jour.

c) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour 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.

d) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 46, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

ARTICLE 35

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Crédits

35.01

a) L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.

ARTICLE 33

LEAVE - GENERAL

33.01

(a) When an employee becomes subject to this Agreement, his or her earned daily leave credits shall be converted into hours. When an employee ceases to be subject to this Agreement, his or her earned hourly leave credits shall be reconverted into days, with one day being equal to seven decimal five (7.5) hours.

(b) Earned leave credits or other leave entitlements shall be equal to seven decimal five (7.5) hours per day.

(c) When leave is granted, it will be granted on an hourly basis and the number of hours debited for each day of leave shall be equal to the number of hours of work scheduled for the employee for the day in question.

(d) Notwithstanding the above, in Article 46, Bereavement Leave With Pay, a "day" will mean a calendar day.

ARTICLE 35

SICK LEAVE WITH PAY

Credits

35.01

(a) An employee shall earn sick leave credits at the rate of nine decimal three seven five (9.375) hours for each calendar month for which the employee receives pay for at least seventy-five (75) hours.

b) L'employé-e qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un virgule deux cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle travaille des postes et touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière et sont accessibles seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.

Attribution du congé de maladie

35.02 L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

a) qu'il ou elle puisse convaincre l'Employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine;

et

b) qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

35.03 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.02a).

(b) A shift worker shall earn additional sick leave credits at the rate of one decimal two five (1.25) hours for each calendar month during which he or she works shifts and he or she receives pay for at least seventy-five (75) hours. Such credits shall not be carried over in the next fiscal year and are available only if the employee has already used one hundred and twelve decimal five (112.5) hours of sick leave credits during the current fiscal year.

Granting of Sick Leave

35.02 An employee shall be granted sick leave with pay when he or she is unable to perform his or her duties because of illness or injury provided that:

(a) he or she satisfies the Employer of this condition in such manner and at such time as may be determined by the Employer;

and

(b) he or she has the necessary sick leave credits.

35.03 Unless otherwise informed by the Employer, a statement signed by the employee stating that, because of illness or injury, he or she was unable to perform his or her duties, shall, when delivered to the Employer, be considered as meeting the requirements of paragraph 35.02(a).

35.04 Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 35.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

35.05 Lorsqu'un employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé-e n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

35.06 L'employé-e qui tombe malade pendant une période de congé compensateur et dont l'état est attesté par un certificat médical se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensateur ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensateur, si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

35.07

a) Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e qui est mis en disponibilité lui seront rendus s'il ou elle est réengagé dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.

**

35.04 When an employee has insufficient or no credits to cover the granting of sick leave with pay under the provisions of clause 35.02, sick leave with pay may, at the discretion of the Employer, be granted to the employee for a period of up to one hundred and eighty-seven decimal five (187.5) hours, subject to the deduction of such advanced leave from any sick leave credits subsequently earned.

35.05 When an employee is granted sick leave with pay, and injury-on-duty leave is subsequently approved for the same period, it shall be considered, for the purpose of the record of sick leave credits, that the employee was not granted sick leave with pay.

35.06 Where, in respect of any period of compensatory leave, an employee is granted sick leave with pay on production of a medical certificate, the period of compensatory leave so displaced shall either be added to the compensatory leave period if requested by the employee and approved by the Employer, or reinstated for use at a later date.

35.07

(a) Sick leave credits earned but unused by an employee during a previous period of employment in the public service shall be restored to an employee whose employment was terminated by reason of lay-off and who is reappointed in the public service within two (2) years from the date of lay-off.

**

b) Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e à la fin de sa période d'emploi déterminée lui sont rendus s'il ou elle est réengagé dans l'administration publique centrale au cours de la première (1^{re}) année suivant la fin de la dite période d'emploi.

(b) Sick leave credits earned but unused by an employee during a previous period of employment in the public service shall be restored to an employee whose employment was terminated due to the end of a specified period of employment, and who is re-appointed in the core public administration within one (1) year from the end of the specified period of employment.

35.08 L'Employeur convient qu'un employé-e ne peut être licencié pour incapacité conformément à l'alinéa 12(1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* avant la date à laquelle il ou elle aura épuisé ses crédits de congé de maladie, sauf lorsque l'incapacité découle d'une blessure ou d'une maladie pour laquelle un congé pour accident de travail a été accordé en vertu de l'article 37.

35.08 The Employer agrees that an employee shall not be terminated for cause for reasons of incapacity pursuant to paragraph 12(1)(e) of the *Financial Administration Act* at a date earlier than the date at which the employee will have used his or her accumulated sick leave credits except where the incapacity is the result of an injury or illness for which injury-on-duty leave has been granted pursuant to Article 37.

ARTICLE 43

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

43.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-enfants ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

ARTICLE 43

LEAVE WITH PAY FOR FAMILY-RELATED RESPONSIBILITIES

43.01 For the purpose of this Article, family is defined as spouse (or common-law partner resident with the employee), children (including foster children, step-children or children of the spouse or common-law partner), parents (including stepparents or foster parents), or any relative permanently residing in the employee's household or with whom the employee permanently resides.

43.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.

43.02 The total leave with pay which may be granted under this Article shall not exceed thirty-seven decimal five (37.5) hours in a fiscal year.

43.03 Sous réserve du paragraphe 43.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

43.03 Subject to clause 43.02, the Employer shall grant the employee leave with pay under the following circumstances:

a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

(a) to take a family member for medical or dental appointments, or for appointments with school authorities or adoption agencies, if the supervisor was notified of the appointment as far in advance as possible;

b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;

(b) to provide for the immediate and temporary care of a sick member of the employee's family and to provide the employee with time to make alternative care arrangements where the illness is of a longer duration;

c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;

(c) to provide for the immediate and temporary care of an elderly member of the employee's family;

d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.

(d) for needs directly related to the birth or the adoption of the employee's child.

e) sept virgule cinq (7,5) heures sur les trente-sept virgule cinq (37,5) heures prévues au paragraphe 43.02 ci-haut peuvent être utilisées :

(e) seven decimal five (7.5) hours out of the thirty-seven decimal five (37.5) hours stipulated in clause 43.02 above may be used:

(i) pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;

(i) to attend school functions, if the supervisor was notified of the functions as far in advance as possible;

(ii) pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévue de l'école ou de la garderie;

(ii) to provide for the employee's child in the case of an unforeseeable closure of the school or daycare facility;

(iii) pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi, ou avec un conseiller financier ou autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible.

(iii) to attend an appointment with a legal or paralegal representative for non-employment related matters, or with a financial or other professional representative, if the supervisor was notified of the appointment as far in advance as possible.

43.04 Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé-e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 43.03b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé-e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

43.04 Where, in respect of any period of compensatory leave, an employee is granted leave with pay for illness in the family under paragraph 43.03(b) above, on production of a medical certificate, the period of compensatory leave so displaced shall either be added to the compensatory leave period, if requested by the employee and approved by the Employer, or reinstated for use at a later date.

ARTICLE 52

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

52.01 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;

b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

ARTICLE 52

LEAVE WITH OR WITHOUT PAY FOR OTHER REASONS

52.01 At its discretion, the Employer may grant:

(a) leave with pay when circumstances not directly attributable to the employee prevent his or her reporting for duty; such leave shall not be unreasonably withheld;

(b) leave with or without pay for purposes other than those specified in this Agreement.

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, une (1) seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

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

52.02 Personal Leave

Subject to operational requirements as determined by the Employer and with an advance notice of at least five (5) working days, the employee shall be granted, in each fiscal year, a single (1) period of up to seven decimal five (7.5) hours of leave with pay for reasons of a personal nature.

The leave will be scheduled at times convenient to both the employee and the Employer. Nevertheless, the Employer shall make every reasonable effort to grant the leaves at such times as the employee may request.