

Date: 20050511

Dossier: 160-24-102

Référence: 2005 CRTFP 43

Code canadien du travail



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

LISE P. TANGUAY

plaignante

et

OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES

employeur

Répertorié

Tanguay c. Opérations des enquêtes statistiques

Affaire concernant une plainte visée à l'article 133 du *Code canadien du travail*

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Sylvie Matteau, vice-présidente

Pour la plaignante : Michel Houle, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : David Bolger, avocat

Décision rendue sans audience.

Plainte devant la Commission

[1] Le 19 avril 2004, le Conseil canadien des relations industrielles recevait une plainte que lui adressait Lise P. Tanguay, déléguée syndicale et co-présidente du comité Santé et Sécurité des OES-TERRAIN à Statistique Canada. Cette lettre fut transmise à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) et le 23 juin 2004, la CRTFP accusait réception de la plainte datée du 13 avril 2004.

[2] Il s'agit d'une plainte en vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail*:

133 (1) L'employé - ou la personne qu'il désigne à cette fin - peut, sous réserve du paragraphe (3), présenter une plainte écrite au Conseil au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'article 147.

[3] M^{me} Tanguay y allègue que l'employeur refuse de payer les frais de déplacements, soit les frais de kilométrage, de repas et de stationnement encourus lors d'une réunion du comité Santé et Sécurité convoquée par le directeur général, au bureau de Montréal, le 25 juin 2003. Il s'agit, selon elle, d'une mesure contraire à l'article 147 du *Code canadien du travail*. La réponse négative au dernier palier a été reçue le 7 avril 2004.

[4] L'article 147 du *Code canadien du travail* (Partie II) prévoit :

147. Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre - ou menacer de prendre - des mesures disciplinaires contre lui parce que :

a) soit il a témoigné - ou est sur le point de le faire - dans une poursuite intentée ou une enquête tenue sous le régime de la présente partie;

b) soit il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la présente partie un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail;

c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

[5] Après examen du dossier, la CRTFP a demandé aux parties, le 24 décembre 2004, de lui transmettre des soumissions écrites en réponse à la question suivante : « *Sur la base des faits énoncés à la plainte, et prenant ceux-ci pour avérés, y a-t-il violation de l'article 147 du Code canadien du travail (Partie III) ?* »

[6] Le 1^{er} avril 2005, la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la “nouvelle *LRTFP*”), édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, a été proclamée en vigueur. En vertu de l'article 39 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, la Commission demeure saisie de cette plainte.

Résumé des faits

[7] Les faits étant tenus pour avérés sont les suivants. La plaignante fait partie du groupe des OES-IPAO, interviewers et intervieweuses sur route et téléphone, travaillant de leur résidence. En 2002, ce groupe s'est joint au comité local de Santé et Sécurité au travail de leurs collègues (OES-ITAO) travaillant aux bureaux de Montréal et de Sherbrooke. Pendant cette période, les représentants des OES-IPAO étaient conviés à des réunions à Montréal et étaient payés pour leur temps de préparation, de déplacement, ainsi que pour le kilométrage, le stationnement et les repas. En 2004, les besoins des deux groupes étant différents, deux comités distincts ont été formés.

[8] La première réunion de ce nouveau groupe, dont la plaignante est l'une des représentantes, a été convoquée par le directeur général, région de l'Est du Canada, à Montréal, le 25 juin 2004. La plaignante s'est présentée à cette rencontre. La plaignante et deux autres délégués ont reçu paiement pour deux heures de préparation et une heure de réunion. L'employeur refuse de défrayer le coût des frais de déplacement (kilométrage, stationnement, repas).

Résumé de l'argumentation

[9] Les représentations de la plaignante ont été reçues le 11 février 2005. Son représentant soumet les prétentions suivantes :

...

Je veux porter à l'attention de la commission qu'initialement l'employeur avait accepté de défrayer 2 heures de préparation et une heure pour la réunion. Il avait refusé de payer le temps de déplacement, le kilométrage, le

stationnement ainsi que le ou les repas que cette réunion pouvait générer.

Après plusieurs tentatives (Annexe 1, 2 et 3) et même menace (Annexe 4) de déposer une plainte auprès de la CRTFP, le 7 avril soit près d'une année plus tard l'employeur décide de défrayer le temps de préparation, le temps de déplacement ainsi que le temps de la réunion; mais toujours pas les dépenses afférentes (Annexe 5).

Dans sa réponse [à la plainte] du 6 octobre [2004], l'employeur vous réfère à l'article 135.1 (11) du CCT partie II qui se lit comme suit :

Pour le total des heures qu'il consacre à ses activités, l'employé a le droit d'être rémunéré par l'employeur au taux régulier ou majoré selon ce que prévoit la convention collective ou, à défaut, la politique de l'employeur.

Or ici l'employeur néglige de vous citer l'alinéa précédent soit le 10 qui stipule :

Les membres du comité peuvent consacrer, sur leurs heures de travail, le temps nécessaire :

- a) à l'exercice de leurs fonctions au comité, notamment pour assister aux réunions;*
- b) aux fins de préparation et de déplacement, dans la mesure autorisée par les deux présidents.*

Nous avons de la difficulté à comprendre comment le temps de déplacement doit être rémunéré mais pas les dépenses afférentes soit kilométrage, stationnement et repas. En effet lorsque qu'un employé se déplace durant ses heures de travail rémunérées par l'employeur celui-ci défraient toutes les dépenses que l'employé doit engager dans l'accomplissement de ses fonctions; or comme le temps consacré aux activités du comité de santé-sécurité est considéré du temps de travail (Je vous réfère au guide du gestionnaire CCT partie II publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada page 55 et 56, Annexe 6) la même logique doit s'appliquer.

Le refus de l'employeur de défrayer les dépenses tels le kilométrage, le stationnement ainsi que les repas équivaut à une violation de l'article 147 soit lui imposer une sanction pécuniaire parce qu'il a observé les dispositions du CCT partie II ou a cherché à les faire appliquer (147 c). De plus l'article 125.(1) z.08 stipule : l'employeur est tenu : de collaborer avec le comité d'orientation et le comité local ou le

représentant pour l'exécution des responsabilités qui leur incombent sous le régime de la présente partie.

Le fait de refuser de payer ces dépenses doit être interprété comme un empêchement à participer au comité et aux activités de ce comité. Le CCT partie II en vigueur depuis le 30 sept. 2000 a changé la donne, en effet la formation de comité est maintenant rendue obligatoire en vertu de l'article 135.(1). Si l'employé est obligé de défrayer les dépenses encourues pour s'acquitter des fonctions dévolues en vertu de la loi il n'y aura plus personne qui voudra représenter les travailleurs sur ces dits comités. En passant est-ce que les gestionnaires qui participent aux comités de santé-sécurité défraient leurs dépenses ? Je crois que non !

Nous exhortons la commission à ordonner à l'employeur en vertu de l'article 134 d) de payer à Mme Tanguay les dépenses qu'elle a encourues de par sa participation à une réunion du comité santé-sécurité dûment convoqué.

...

[10] L'employeur a transmis sa réponse le 4 mars 2005, dans les termes suivants :

...

Je veux réaffirmer les représentations de l'employeur communiquées par M. Wayne Smith dans sa lettre du 6 octobre 2004. La plainte se fonde sur l'article 147 du Code canadien du travail - Lois refondues du Canada, 1985, chapitre L-2. (le « Code ») et prétend avoir subi une sanction pécuniaire vu que l'employeur lui refuse le remboursement de ses frais de kilométrage, de repas et de stationnement pour assister aux réunions du comité local de santé de sécurité au bureau régional de Statistique Canada.

Le fait de refuser de payer ces coûts n'équivaut pas une sanction puisque l'employeur n'est pas en mesure de les payer. Une sanction nécessiterait un acte positif de la part de l'employeur, ce qui n'est pas le cas.

L'alinéa 135.1 (11) du Code requiert la rémunération de l'employé pour les heures consacrées aux activités. Donc, la plaignante est rémunérée de façon adéquate pour ce travail.

Il est un principe incontestable que toute dépense de deniers publics par un ministère est assujettie à la Loi sur la gestion des finances publiques - Lois refondues du Canada, 1985, chapitre F-11., dont l'article 26 lit : « Sous réserve des Lois constitutionnelles de 1867 à 1982, tout paiement sur le Trésor est subordonné à l'autorisation du Parlement. »

Ni la Loi sur la gestion des finances publiques ni le Code autorisent le paiement des frais de kilométrage, de repas et de stationnement pour assister aux réunions du comité. En conséquence, l'employeur n'a aucune autorité de payer ces frais.

L'employeur paye le salaire de la plaignante afin de lui permettre de participer aux réunions du comité local de santé de sécurité. Les gestionnaires de l'employeur qui participent à ces réunions ne reçoivent aucune rémunération supplémentaire.

En conclusion, il n'y a pas question d'indemniser la plaignante puisqu'il n'y a pas eu contravention de l'article 147 du Code. La demande de la plaignante doit donc être rejetée.

...

[11] Enfin, la réplique de la plaignante nous est parvenue le 18 mars 2005:

....

Partant du fait que m. Guy Oddo directeur, région de l'est a convoqué la réunion en question il nous apparaît évident qu'il devait défrayer les dépenses compte tenu qu'il n'y a aucune mention à l'effet contraire (annexe 1). Lorsque je fais référence aux gestionnaires dans mes représentations initiales c'est par analogie, en effet si un gestionnaire avait à se déplacer pour assister à une réunion du comité de santé-sécurité vous croyez qu'il le ferait à ses frais surtout s'il devait partir de Québec pour se déplacer vers Montréal ?

Nous considérons toujours que le fait de refuser de défrayer les dépenses de mme Tanguay équivaut à une mesure interdite par l'article 147. Il est interdit à l'employeur de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre. Nous insistons sur le mot autre. C'est vrai que le Code est silencieux sur ces dépenses spécifiques. Cependant lorsque l'employeur convoque une réunion face à face au lieu d'une conférence téléphonique comme c'était la pratique le moins que l'on puisse s'attendre si on tiens à ce que les employé-e-s participent à ces comités est de s'assurer qu'il ne seront pas obligés de puiser dans leur poche.

Nour réitérons que la commission doit ordonner à l'employeur de défrayer les dépenses encourues par la travailleuse afin de participer à la réunion du 25 juin 2003.

...

[Sic pour l'ensemble des citations]

Motifs

[12] La question posée aux parties visait à déterminer s'il y a eu violation de l'article 147 du *Code canadien du travail*. En fait la question est de savoir si les mesures dont se plaint M^{me} Tanguay constituent une « sanction pécuniaire ou autre » ou un « refus de lui verser la rémunération » afférente à la période au cours de laquelle elle aurait travaillé si elle ne s'était pas prévalu des droits prévus à la partie II du *Code canadien du travail* liés au fait qu'elle a observé les dispositions de la partie II ou qu'elle a cherché à les faire appliquer (alinéa 147 c) du *Code*).

[13] Précisons d'abord que le fait d'être représentant à un comité local Santé et Sécurité et d'y participer constitue un exercice de ses droits dont se prévaut l'employé en vertu des dispositions de la partie II du *Code canadien du travail* et au sens de l'alinéa 147 c).

[14] L'article 147 du *Code* énonce quatre catégories d'interdits : 1) de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé; ou 2) de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre; ou 3) de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie; ou enfin, 4) de prendre - ou menacer de prendre - des mesures disciplinaires contre lui.

[15] Les paragraphes 135.1(10) et (11) du *Code canadien du travail* prévoient que :

(10) Les membres du comité peuvent consacrer, sur leurs heures de travail, le temps nécessaire :

- a) à l'exercice de leurs fonctions au comité, notamment pour assister aux réunions;*
- b) aux fins de préparation et de déplacement, dans la mesure autorisée par les deux présidents.*

(11) Pour le total des heures qu'il consacre à ces activités, l'employé a le droit d'être rémunéré par l'employeur au taux régulier ou majoré selon ce que prévoit la convention collective ou, à défaut, la politique de l'employeur.

[16] En ce qui concerne le versement de la rémunération pour le temps de déplacement, il est clairement fait référence au paragraphe 135.1 (11) au total des heures que le représentant consacre à ces activités. Ceci inclut donc le temps de déplacement déjà reconnu au paragraphe 135.1 (10). La rémunération du représentant doit donc être versée pour tout ce temps. Le refus de paiement de la rémunération

pour le temps de déplacement constituerait un interdit de la troisième catégorie de l'article 147.

[17] La plaignante ne demande pas le paiement de cette rémunération; je conclus donc que celle-ci lui a dûment été payée le 30 mars 2004, tel que mentionné dans sa plainte reçue à la Commission le 15 juillet 2004.

[18] En ce qui concerne les frais encourus pendant ce déplacement, les dispositions du *Code canadien du travail* ne font pas référence au remboursement des frais tels que le kilométrage, le stationnement et les repas. Il ne s'agit pas d'une rémunération mais plutôt du remboursement de dépenses et en ce sens n'est pas le même interdit que discuté aux paragraphes précédents. Le remboursement de dépenses n'est pas spécifié à l'article 147 du *Code*, tel que le reconnaît la plaignante.

[19] Le refus de l'employeur de faire ce remboursement constitue-t-il une sanction pécuniaire ou autre? Gérard Dion, dans son *Dictionnaire canadien des relations du travail* (1986, Les Presses de l'Université Laval, 993 pages), définit le terme sanction comme une « peine ou récompense prévue pour assurer l'exécution d'un acte » ou « peine établie ou infligée par une loi ou une autorité quelconque pour réprimer un acte défendu. » Le terme « peine pécuniaire » y est défini comme suit : « sanction en argent imposée à celui qui a enfreint un règlement ou qui s'est dérobé à une obligation. »

[20] La raison d'être de l'article 147 du *Code* est d'assurer le respect des dispositions de la partie II sans qu'il y ait représailles. Dion (*supra*) définit ainsi ce dernier terme : « mesure prise...pour infliger un inconvénient, physique, économique ou autre, en vue de riposter à un acte posé par autrui. » Il doit donc y avoir une intention de nuire derrière le geste posé. C'est sous cet angle que la CRTFP et le Conseil canadien des relations industrielles ont toujours exercé leur pouvoir d'intervention.

[21] La plaignante soutient que puisque ces fonctions lui sont reconnues par la législation et puisque que celle-ci reconnaît que ces activités doivent être effectuées sur les heures de travail, toutes les conditions s'appliquant normalement aux conditions de travail, incluant les dispositions sur les frais de déplacement, doivent s'appliquer.

[22] Le deuxième interdit de l'article 147 inclut toute sanction autre que pécuniaire. La plaignante se base sur cette interdiction pour insister sur le fait qu'elle est, en réalité, victime d'une sanction. Puisque l'employeur a convoqué la réunion et a choisi de faire déplacer les gens plutôt que de procéder par conférence téléphonique, il doit en payer les frais comme s'il avait convoqué une réunion pour le travail. Selon elle, on ne peut demander aux employés de payer ces frais de leurs propres poches alors qu'ils sont requis par l'employeur de se déplacer pour une activité ainsi reliée au travail et issue d'une obligation législative. Ainsi, elle conclut que du seul fait que ces frais ne sont pas remboursés il y a sanction. Toutefois, elle n'allègue, ni ne démontre, qu'il y a eu intention de représailles de la part de l'employeur.

[23] L'employeur de son côté, soutient que le refus de payer ces frais n'équivaut pas à une sanction puisqu'il ne s'agit pas d'un acte positif de sa part. Toutefois, l'inaction de l'employeur pourrait aussi constituer une violation de l'article 147 du *Code* et pour cette raison cet argument ne peut être retenu. De plus, il suggère qu'il n'a pas l'autorité législative de faire ce paiement à même les deniers publics. En effet, à moins d'une clause claire en ce sens, le texte législatif doit être interprété de façon restrictive.

[24] Pour ma part, je conclus donc que le refus de payer ces dépenses ne peut être interprété comme une sanction à la participation aux activités du comité puisque qu'il n'y a au dossier aucun élément permettant de conclure que ce refus était intentionnel de la part de l'employeur. Autrement dit, rien ne démontre que l'employeur a choisi de tenir la réunion à Montréal, exigeant un déplacement, dans le but de sanctionner la participation à la réunion en occasionnant délibérément des frais qu'il n'avait pas l'intention de rembourser. La plaignante n'a pas fait cette allégation. Elle a plutôt argumenté que la décision de l'employeur résulterait en la non-participation aux réunions du comité.

[25] Il n'y a donc pas sanction ou représailles liés à la participation à la réunion du comité de santé-sécurité, en vertu de l'article 147 du *Code*. Le remboursement des frais de déplacement n'est pas prévu au *Code*, l'arbitre ne peut certainement pas ajouter à la législation. Le terme « rémunération » est reconnu dans le domaine comme signifiant le montant d'argent versé en contrepartie d'un travail exécuté ou un service rendu (voir Dion (*supra*)).

[26] Toutefois, dans le but de favoriser de bonnes relations de travail et dans le but d'assurer le bon fonctionnement du comité santé-sécurité, l'employeur devrait être prudent dans ses choix de lieux de réunions, favorisant plutôt l'appel conférence ou tout arrangement minimisant ces frais pour les participants, tant employés que gestionnaires.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante.)

Ordonnance

[28] La plainte en vertu de l'article 133 du *Code canadien du travail* est rejetée.

Le 11 mai 2005.

**Sylvie Matteau,
vice-présidente**