Date : 20060112

Dossiers : 166-02-32354 et 36077

Référence : 2006 CRTFP 3

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique,
L.R.C. (1985), ch. P-35

Devant un arbitre de grief

ENTRE

STEPHEN ROACH

fonctionnaire s'estimant lésé

et

CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère de la Défense nationale)

employeur

Répertorié
Roach c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)

Affaire concernant un grief renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Georges Nadeau, arbitre de grief

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Doug Hill, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Renée Roy, avocate

Affaire entendue à Fredericton (Nouveau-Brunswisk),
les 4 et 5 octobre 2005.
(Traduction de la C.R.T.F.P.)

Griefs renvoyés à l'arbitrage

[1] M. Stephen Roach est employé comme mécanicien-opérateur en chef (MOC) à la base des Forces canadiennes (BFC) Gagetown (Nouveau-Brunswick). Il est membre de l'unité de négociation du groupe Services de l'exploitation. À titre de MOC, il supervise le fonctionnement de l'installation de chauffage central.

[2] Le 12 décembre 2001, M. Roach a présenté un grief dans lequel il alléguait violation de l'article 31 (Disponibilité) de la convention collective liant le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada relativement au groupe Services de l'exploitation signée le 19 novembre 2001. Il réclamait le paiement de la rémunération et des avantages sociaux perdus, rétroactivement au début de la saison de chauffage de 1997 (septembre).

[3] Le 16 septembre 2003, M. Roach a déposé un second grief dans lequel il prétendait que par suite de l'entrée en vigueur d'une nouvelle description de travail rendant les rappels au travail obligatoires, il devait être mis en disponibilité et indemnisé en conséquence, rétroactivement à la date de prise d'effet de la nouvelle description de travail.

[4] À toutes les périodes pertinentes, l'article 31 de la convention collective était libellé comme suit :

ARTICLE 31

DISPONIBILITÉ

[…]

> ***31.**01 Lorsque l'Employeur exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors-service, cet employé-e a droit à une indemnité de disponibilité au tarif équivalant à une demi-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.*
>
> ***31.02***
>
> *a) L'employé-e désigné par lettre ou tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible, s'il ou elle est appelé.*

> *b) Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'Employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.*
>
> *c) Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité à l'employé-e qui ne peut se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.*
>
> *d) L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente touche la rémunération prévue au paragraphe 30.01 ou aux dispositions concernant l'indemnité de rappel au travail qui figurent à l'appendice particulière au groupe visé et il ou elle a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve du paragraphe 29.10.*

[5] Le 1er avril 2005, la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, 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 61 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, ces renvois à l'arbitrage de grief doivent être décidés conformément à l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35 (l' « ancienne *Loi* »).

[6] Le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé que les témoins soient exclus de l'audience. L'employeur s'est opposé à la requête au motif qu'il n'en voyait pas la nécessité. Étant donné qu'il est impossible de prévoir les questions de crédibilité qui pourraient se poser, j'ai accédé à la demande et ordonné l'exclusion des témoins.

Résumé de la preuve

[7] M. Roach travaille comme MOC à la BFC Gagetown depuis 1997. Au moment de son embauche, on lui a remis une description de travail, laquelle a été révisée et signée par lui et son surveillant en décembre 2002, avec effet rétroactif au 1er septembre 2002. La description de travail a été modifiée en mars 2003, rétroactivement au 1er septembre 2002, mais le fonctionnaire s'estimant lésé a refusé de la signer parce que l'employeur avait remplacé l'énoncé suivant :

> [Traduction]
>
> […] *Durant la saison de chauffage, le titulaire a, en tout temps, la responsabilité de la conduite sûre de l'installation de chauffage; il doit pouvoir être joint et se rendre au travail*

> *en tout temps afin que les services reviennent à la normale le plus rapidement possible.* […]

par les énoncés suivants :

> [Traduction]
>
> […] *Durant la saison de chauffage, le titulaire a, en tout temps, la responsabilité de la conduite sûre de l'installation de chauffage. S'il peut être joint, et compte tenu de l'urgence de la situation (notamment la sûreté de l'installation ou du personnel ou tout autre problème opérationnel), le titulaire doit se rendre disponible et se rendre au travail afin que les services reviennent à la normale le plus rapidement possible.* […]

[8] Le fonctionnaire s'estimant lésé a refusé de signer la description de travail modifiée car il estimait que le changement apporté en limitait la portée générale. Il a indiqué que la définition de « ingénieur en chef spécialisé en force motrice » (IECSFM) que l'on trouve dans le *Règlement sur les installations de chauffage et installations de production d'énergie – Loi sur les chaudières et appareils de pression* (le « règlement provincial ») (pièce G-5), Règlement du Nouveau-Brunswick 84-175 (D.C. 84-607), était libellé comme suit :

> […]
>
> *« ingénieur en chef spécialisé en force motrice » désigne un ingénieur spécialisé en force motrice qui a, en tout temps, la charge et la responsabilité de la conduite sûre d'une installation de chauffage.* […]
>
> […]

[9] Le fonctionnaire s'estimant lésé a expliqué que la définition d'« ingénieur de quart » dans le règlement provincial ne contenait pas les mots « en tout temps » et qu'un ingénieur de quart n'avait pas la responsabilité de la sûreté de l'installation. Il a ajouté qu'en vertu de l'article 22 du règlement provincial, l'ingénieur de quart doit signaler à l'IECSFM toute condition susceptible de compromettre la sûreté de l'installation de chauffage.

[10] Le fonctionnaire s'estimant lésé a indiqué qu'en septembre 2000, son surveillant, le capitaine Desaulniers, avait approuvé sa demande d'indemnité de disponibilité étant entendu qu'il y aurait droit durant la saison de chauffage commençant en septembre 2000 et se terminant en mai 2001. M. Roach avait

également compris que la situation serait réexaminée l'année suivante; à cette fin, on lui avait demandé de tenir un journal des appels reçus à la maison. Il avait aussi compris qu'il continuerait d'avoir droit à une indemnité de disponibilité si la situation demeurait inchangée.

[11] Par suite de l'augmentation de son revenu durant la saison de chauffage 2000-2001, et croyant qu'il aurait encore droit une indemnité de disponibilité la saison suivante, le fonctionnaire s'estimant lésé a fait l'acquisition d'une fourgonnette. Il a tenu un journal des appels reçus, comme prévu, lequel journal a été produit en preuve.

[12] Au début de septembre 2001, le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté à nouveau une demande d'indemnité de disponibilité pour la prochaine saison de chauffage, laquelle demande a été rejetée par le capitaine Desaulniers. Ébranlé par ce refus, il a pris un congé pour cause de stress et a entrepris un échange de correspondance avec son surveillant dans le but de le convaincre de revenir sur sa décision. Dans l'une des lettres reçues, on l'informait qu'il s'exposait à des sanctions disciplinaires s'il refusait de répondre aux appels, de faire des heures supplémentaires ou de vérifier le matériel. Il a compris qu'il était obligé de modifier ses projets dès lors qu'on le joignait. Il a aussi déclaré que si la direction estimait qu'il risquait de compromettre la sécurité des employés en ne se présentant pas au travail, son rôle était de faire en sorte qu'il soit disponible pour se rendre au travail.

[13] Le fonctionnaire s'estimant lésé a aussi démontré que, durant une absence de deux semaines, l'employeur l'avait remplacé par un MOC par intérim la première semaine et que, après que les ingénieurs de quart eurent tous refusé d'assumer l'intérim la semaine suivante, l'employeur avait désigné les ingénieurs de quart de chaque quart MOC par intérim afin de garantir la présence d'un MOC 24 heures sur 24.

[14] Le fonctionnaire s'estimant lésé a également indiqué que, selon la *Directive sur les chaudières et les récipients soumis à une pression interne* du Conseil du Trésor (la « directive du Conseil du Trésor »), incorporée à la convention collective, l'employeur doit respecter la norme établie en vertu de la loi provinciale applicable.

[15] En contre-interrogatoire, le fonctionnaire s'estimant lésé a admis qu'il avait rédigé lui-même la description de travail contenant l'énoncé qui avait été modifié par la suite et qu'il avait invoqué deux raisons pour justifier sa demande d'indemnité de disponibilité en 2000. La première concernait des problèmes liés au nouveau système

informatique et la seconde, la transition du mazout au gaz naturel. Le fonctionnaire s'estimant lésé a admis que le gaz naturel était plus facile d'utilisation et que le personnel n'avait guère besoin d'une période de deux ans pour se familiariser avec ce nouveau mode de chauffage.

[16] Le fonctionnaire s'estimant lésé a aussi déclaré qu'il n'était pas obligé d'avoir un téléphone cellulaire ou un téléavertisseur sur lui et qu'il n'avait pas non plus été avisé ou prié de demeurer chez lui ou de limiter sa consommation d'alcool. Le fonctionnaire s'estimant lésé a mentionné que l'inspecteur provincial des chaudières lui avait indiqué que, s'il refusait de se rendre au travail après avoir reçu un appel à titre de MOC, il ferait appel à la Gendarmerie royale du Canada.

[17] Le fonctionnaire s'estimant lésé estimait que la *Loi sur les chaudières et appareils à pression* du Nouveau-Brunswick (la « loi provinciale ») lui attribuait la responsabilité d'assurer la sûreté de l'installation de chauffage central en tout temps et qu'il était obligé de répondre à tous les appels et de prendre une décision quant à la nature de la demande. Cela équivalait dès lors à se rendre au travail. Lorsque les ingénieurs de quart ne le joignaient pas du premier coup, a-t-il indiqué, ils persistaient jusqu'à ce qu'il prenne l'appel.

[18] En réinterrogatoire, le fonctionnaire s'estimant lésé a confirmé que la transition au gaz naturel était chose faite en mai 2001.

[19] L'employeur a appelé le capitaine Desaulniers à témoigner. Le témoin a indiqué qu'il était l'officier en charge des services publics à la BFC Gagetown de juillet 1998 à juillet 2004. À ce titre, il était responsable de la gestion administrative et financière d'une station d'épuration des eaux, d'une station de traitement des eaux usées et de l'installation de chauffage central; il était aussi le surveillant du fonctionnaire s'estimant lésé.

[20] Il a indiqué que le fonctionnaire s'estimant lésé travaillait de 8 h à 16 h30. Quand on lui a demandé si M. Roach était tenu de se rendre au travail durant les heures hors-service, il a répondu que cela dépendait de l'urgence de l'appel reçu à la maison. Certains appels pouvaient concerner un simple changement de pompe alors que d'autres pouvaient être de nature plus grave.

[21] Le témoin a indiqué qu'il y avait deux raisons qui l'avaient incité à approuver la demande d'indemnité de disponibilité pour la saison de chauffage de 2000-2001, en l'occurrence l'instauration d'un nouveau système informatique et la transition au gaz naturel. Il a précisé que pour prendre sa décision la deuxième année, il avait tenu compte du fait que les ingénieurs de quart avaient reçu la formation nécessaire, au cours de l'été de 2001, pour utiliser le nouveau système informatique.

[22] Le capitaine Desaulniers a ajouté qu'il n'avait jamais obligé le fonctionnaire s'estimant lésé à avoir un téléavertisseur ou un téléphone cellulaire sur lui ou à limiter sa consommation d'alcool. Il ne se souvenait que de deux urgences importantes ayant nécessité la présence du fonctionnaire s'estimant lésé, soit la perte d'eau d'appoint et l'inondation des tunnels. Les deux incidents étaient survenus durant la saison 2000-2001.

[23] Le témoin a déclaré que l'obligation d'être responsable en tout temps de la sûreté de l'installation de chauffage central ne signifiait pas que le fonctionnaire s'estimant lésé devait être disponible en tout temps; il estimait d'ailleurs que la législation provinciale corroborait son point de vue.

[24] Le capitaine Desaulniers a indiqué que si l'appel provenait d'un ingénieur de quart, le fonctionnaire s'estimant lésé pouvait refuser de se rendre au travail. Il a toutefois ajouté qu'il exigeait que M. Roach réponde aux appels quand on le joignait.

[25] À l'époque où il a examiné la description de travail signée en décembre 2002, le capitaine Desaulniers avait une quarantaine de descriptions de travail à revoir; il a signé celle du fonctionnaire s'estimant lésé sans relever le changement de libellé dont il tire argument. Quand il en a été informé en mars 2003, le capitaine Desaulniers s'est empressé de modifier la description de travail.

[26] À l'examen du journal tenu par le fonctionnaire s'estimant lésé durant la saison de chauffage 2000-2001, le capitaine Desaulniers a admis qu'il avait approuvé la demande d'indemnité de disponibilité, en faisant toutefois observer que les appels ne se rapportaient pas tous au fonctionnement immédiat de l'installation. Certains concernaient des problèmes de fonctionnement courant qui auraient pu attendre le retour du fonctionnaire au travail le jour ouvrable suivant.

[27] Le témoin n'a eu aucune discussion avec le fonctionnaire s'estimant lésé concernant l'achat d'une fourgonnette. Il lui avait dit que la situation concernant l'indemnité de disponibilité serait réévaluée chaque année.

[28] En contre-interrogatoire, le capitaine Desaulniers a admis que l'énoncé qui se trouve dans la description de travail signée en décembre 2002, selon lequel le fonctionnaire s'estimant lésé doit pouvoir être joint et se rendre au travail équivalait effectivement à une mise en disponibilité. Il a également reconnu sa signature en regard de la déclaration selon laquelle l'information contenue dans la description de travail constitue une description fidèle des activités et des exigences liées au poste. Il a aussi admis que, selon la définition donnée dans le règlement provincial, l'IECSFM a, en tout temps, la charge et la responsabilité de la conduite sûre d'une installation de chauffage.

[29] Le témoin a indiqué que le fonctionnaire s'estimant lésé s'était toujours acquitté de ses responsabilités et que l'affaire en instance n'avait rien à voir avec son rendement ou son éthique du travail.

[30] Quand on lui a demandé pourquoi il avait menacé le fonctionnaire s'estimant lésé de sanctions disciplinaires s'il refusait de répondre aux appels de service, de faire des heures supplémentaires ou de vérifier le matériel, mécanique ou informatique, le témoin a indiqué qu'il répondait à un courriel que M. Roach lui avait envoyé le 25 septembre 2001. Il a ajouté que le fonctionnaire s'estimant lésé devait pouvoir être joint, mais pas en tout temps. Il a indiqué qu'il ne s'attendait pas à ce que le fonctionnaire s'estimant lésé reste à la maison, mais que s'il recevait un appel ou si on le joignait, il devait être disponible.

[31] Le capitaine Desaulniers a aussi admis qu'en vertu de la loi provinciale, le fonctionnaire s'estimant lésé serait tenu responsable si un problème de sûreté se présentait et qu'on était incapable de le joindre. Il a toutefois ajouté en réinterrogatoire que l'employeur le défendrait et l'indemniserait.

[32] En réinterrogatoire toujours, le témoin a indiqué que les ingénieurs de quart peuvent communiquer avec l'officier en charge des services publics ou l'inspecteur en chef des chaudières s'ils ne réussissent pas à joindre l'IECSFM.

Résumé de l'argumentation

[33] Le fonctionnaire s'estimant lésé a décrit la situation à laquelle il faisait face en disant que l'employeur le contraignait à se rendre au travail lorsqu'il recevait un appel et que le règlement provincial le contraignait à pouvoir être joint après les heures. Il a déclaré que selon le paragraphe 31.01 de la convention collective, l'employeur qui exige d'un employé qu'il soit disponible durant les heures hors-service doit l'indemniser au tarif prescrit. Les mots clés sont « prescrit » et « soit disponible ».

[34] Le paragraphe 31.02 de la convention collective prévoit qu'un employé désigné par lettre ou tableau doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible, s'il est appelé.

[35] Le fonctionnaire s'estimant lésé a affirmé qu'en signant la description de travail, le capitaine Desaulniers avait confirmé l'énoncé qui le mettait en disponibilité et que cela constituait une obligation d'être disponible en tout temps. Il estimait aussi que, selon la définition d'IECSFM dans le règlement provincial, le titulaire d'un tel poste avait, en tout temps, la charge et la responsabilité de la conduite sûre de l'installation de chauffage central. Il a déclaré qu'un ingénieur de quart pouvait certes s'acquitter des fonctions de l'IECSFM en son absence, mais qu'il n'avait pas la responsabilité de la conduite sûre de l'installation de chauffage central et n'était pas tenu d'en avoir la charge en tout temps. Il a indiqué que le capitaine Desaulniers avait confirmé que l'IECSFM pouvait être tenu responsable en cas d'accident.

[36] Le journal tenu par le fonctionnaire s'estimant lésé durant la saison de chauffage 2000-2001 pourrait être considéré comme une illustration fidèle des appels auxquels le MOC pourrait avoir à répondre en-dehors de ses heures de travail. Le journal fait état de plusieurs appels en moyenne par semaine et souligne la nécessité d'être disponible. Lorsque le fonctionnaire s'estimant lésé a émis des réserves eu égard à la nécessité de répondre aux appels après qu'on eut refusé de lui payer une indemnité de disponibilité, l'employeur a indiqué qu'il s'exposait à des sanctions disciplinaires s'il ne répondait pas aux appels.

[37] Le fonctionnaire s'estimant lésé estimait que le fait qu'il avait été remplacé par des MOC par intérim 24 heures sur 24 pendant ses deux semaines d'absence démontrait bien la nécessité d'être disponible en tout temps. Il a également mentionné

que la possibilité de joindre l'officier en charge des services publics ou l'inspecteur provincial des chaudières ne constituait pas un facteur pertinent étant donné que le premier n'est pas accrédité en vertu du règlement provincial et que le second est employé par l'organisme de réglementation et ne serait pas nécessairement au courant du fonctionnement de l'installation et du matériel utilisé à la BFC Gagetown.

[38] En cas d'accident, le MOC serait tenu responsable et pourrait perdre son accréditation; l'employeur serait alors impuissant pour le réintégrer dans ses fonctions.

[39] Au soutien de son argument, le fonctionnaire s'estimant lésé a invoqué *Lee et Woollard c. le Conseil du Trésor (Pêches et Océans)*, dossiers de la CRTFP 166-02-22844 et 22845 (1993) (QL). Dans cette affaire, M. Lee et M^me^ Woollard étaient des fonctionnaires désignés qui devaient être disponibles, à deux heures de préavis, durant un arrêt de travail, sous peine de sanctions pécuniaires. M. Roach estimait qu'il était pareillement contraint de se rendre au travail.

[40] Le fonctionnaire s'estimant lésé a renvoyé à *Séguin c. le Conseil du Trésor*, dossier de la CRTFP 166-02-23982 (1994) (QL), où l'arbitre de grief a conclu que les mots « rappel au travail » désignent une mesure prise par l'employeur et les mots « rentre au travail », une mesure prise par l'employé. Le fonctionnaire s'estimant lésé a affirmé que sa situation débordait le cadre d'un simple rappel car il était contraint de se rendre au travail.

[41] Le fonctionnaire s'estimant lésé s'appuyait également sur *Foerger c. le Conseil du Trésor (Transports Canada)*, dossier de la CRTFP 166-02-20623 (1991) (QL). Dans cette affaire, l'employeur a soutenu qu'il n'était pas nécessaire de limiter la liberté d'un marin en le mettant en disponibilité car le navire avait déjà quitté le port. L'arbitre de grief a statué que M. Foerger était admissible à une indemnité de disponibilité, car il avait été annoncé que le navire était en disponibilité pour une mission de sauvetage. Le fonctionnaire s'estimant lésé a soutenu que sa situation était analogue et qu'il était contraint de se rendre au travail.

[42] Le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé que ses griefs soient accueillis et que lui soient versés la rémunération et les avantages sociaux perdus par suite du rejet de sa demande d'indemnité de disponibilité, et cela, rétroactivement au 1^er^ septembre 2002, soit la date d'entrée en vigueur de sa description de travail.

[43] L'employeur a soutenu que le fonctionnaire s'estimant lésé ne s'était pas acquitté de la charge de démontrer qu'il y avait eu violation des dispositions de la convention collective relatives à la disponibilité. Le fonctionnaire s'estimant lésé croyait peut-être qu'il aurait dû être disponible, mais il n'a pas démontré qu'il l'était.

[44] L'argumentation de l'employeur comporte cinq volets. Rien dans la situation comme telle n'indiquait que les dispositions sur la disponibilité s'appliquaient. Le fonctionnaire s'estimant lésé ne pouvait pas se mettre en disponibilité et imposer cette situation à l'employeur. Il ne s'agissait pas d'une norme provinciale, mais d'une obligation que seul l'employeur pouvait imposer. Rien ne donne ouverture à un argument de préclusion. Le fait d'être obligé de se rendre au travail ne signifie pas qu'il s'agit d'une mise en disponibilité.

[45] L'employeur a renvoyé à l'article 31 de la convention collective, qui indique expressément : « Lorsque l'Employeur exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors-service. […] »

[46] Abstraction faite de la saison de chauffage 2000-2001, l'employeur n'a jamais obligé le fonctionnaire s'estimant lésé à être disponible, tel qu'en témoigne l'échange de courriels. Aucun message contradictoire n'a été envoyé au fonctionnaire s'estimant lésé concernant l'obligation d'être disponible.

[47] L'énoncé de la description de travail auquel renvoie le fonctionnaire s'estimant lésé n'est autre qu'un faux-fuyant. C'est le fonctionnaire s'estimant lésé qui a rédigé la description de travail; à l'époque, le capitaine Desaulniers avait devant lui 40 descriptions de travail à examiner, si bien que les modifications apportées par M. Roach lui ont échappé. Une fois mis au fait de la situation, il s'est empressé d'apporter les correctifs nécessaires car le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas tenu d'être disponible.

[48] Le fonctionnaire s'estimant lésé était susceptible d'être rappelé au travail si on le joignait. On ne l'a jamais obligé à avoir un téléphone cellulaire ou un téléavertisseur sur lui. On ne lui a jamais demandé de rester chez lui pour recevoir les appels ni de s'abstenir de consommer de l'alcool au cas où il y aurait une urgence. On ne lui a jamais dit qu'il s'exposait à des sanctions disciplinaires s'il ne pouvait pas être joint.

[49] L'employeur a d'abord invoqué *Kettle c. le Conseil du Trésor (Transports Canada)*, dossier de la CRTFP 166-02-21941 (1992) (QL). Dans cette affaire, on avait refusé une indemnité de disponibilité à M. Kettle parce qu'il était libre de faire ce qu'il voulait dans ses moments libres; on ne lui avait jamais dit qu'il s'exposait à des sanctions disciplinaires s'il ne pouvait pas être joint; il n'était pas obligé de rester à la maison et d'attendre les appels, non plus que de s'abstenir de consommer de l'alcool.

[50] L'employeur a indiqué que, dans l'affaire qui nous occupe, c'est le fonctionnaire s'estimant lésé qui insistait pour être mis en disponibilité. Il estimait être responsable en tout temps de la sûreté de l'installation de chauffage central et s'attendait à ce que les ingénieurs de quart l'appellent chaque fois qu'un incident survenait. L'employeur a rappelé que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait jamais été tenu d'être disponible. Dans son témoignage non contredit, le capitaine Desaulniers a déclaré qu'il y avait eu seulement deux vraies urgences où la sûreté de l'installation de chauffage central avait été compromise.

[51] En dépit de ses demandes insistantes pour être mis en disponibilité en raison de problèmes liés au système informatique, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a jamais recommandé que les ingénieurs de quart reçoivent de la formation relativement à ce système alors que sa description de travail indiquait qu'il était responsable de la formation.

[52] L'employeur a ajouté que le fonctionnaire s'estimant lésé avait insisté, dans une note de service datée du 30 août 2000 (pièce E-5) sur la nécessité de le mettre en disponibilité pour les deux prochaines années en raison de la transition au gaz naturel. Or, en contre-interrogatoire, le fonctionnaire s'estimant lésé a admis que ce n'était pas terriblement compliqué de faire fonctionner une installation au gaz naturel; il suffisait simplement d'appuyer sur un interrupteur. L'employeur a affirmé que le fonctionnaire s'estimant lésé avait été informé de l'interprétation du règlement provincial retenue par son surveillant et M. Ross (l'inspecteur provincial des chaudières), mais qu'il avait privilégié sa propre interprétation et avait continué de faire valoir son point de vue avec insistance.

[53] L'employeur a indiqué que la situation du fonctionnaire s'estimant lésé est analogue à cette décrite dans *Parcells c. le Conseil du Trésor (Revenu Canada – Douanes et Accise)*, dossier de la CRTFP 166-02-15060 (1985) (QL). Cette affaire concernait une inspectrice des douanes qui était appelée à comparaître comme témoin à un moment

donné au cours d'une période de 10 jours. Or, certains jours, elle était en congé. Elle avait donc limité ses activités pour demeurer chez elle et attendre qu'on l'appelle. L'arbitre de grief a conclu que l'attitude de M[me] Parcells était certes louable et que l'impossibilité de la joindre aurait semblé aller à l'encontre du but visé par les rappels de l'employeur, mais il était incontestable qu'elle n'avait jamais été tenue d'être disponible. L'arbitre de grief ne pouvait donc pas conclure que M[me] Parcells était admissible à une indemnité de disponibilité.

[54] Dans *Mullins c. le Conseil du Trésor (Transports Canada),* dossier de la CRTFP 166-02-17752 (1989) (QL), l'arbitre de grief a statué qu'un fonctionnaire ne pouvait pas imposer une obligation à l'employeur en décidant de s'attribuer des responsabilités que l'employeur ne lui avait pas confiées.

[55] L'employeur a déclaré que l'application des normes provinciales est une responsabilité qui incombe à l'employeur et non pas une question de relations de travail. L'employeur a fait des démarches pour obtenir de l'information auprès de l'organisme de réglementation provincial et il a pris sa décision en conséquence. L'employeur a soumis que même s'il avait fait erreur, la décision lui appartenait. L'employeur a souligné que c'est lui qui serait tenu responsable en définitive, puisqu'il aurait à défendre le fonctionnaire s'estimant lésé. La perte possible du permis du fonctionnaire s'estimant lésé n'est pas une question sur laquelle l'arbitre de grief est appelé à se prononcer.

[56] En ce qui concerne la question de la préclusion, l'employeur a indiqué que la preuve du capitaine Desaulniers n'avait pas été contestée en contre-interrogatoire et qu'elle devait être acceptée. Il ne s'en dégageait aucune promesse non équivoque qui pourrait donner ouverture à une préclusion promissoire.

[57] L'affaire *Nav Canada and I.B.E.W., Loc. 2228 (Mews) (Re),* 90 L.A.C. (4th) 354, établit une nette distinction entre un rappel au travail et une mise en disponibilité. L'arbitre y écrit ce qui suit : [traduction] « [...] Je crois que [l'agent négociateur] confondait deux questions très différentes, soit la disponibilité de l'employé s'estimant lésé pour recevoir un appel et sa disponibilité pour se rendre au travail après avoir reçu instruction de le faire. » L'arbitre a conclu que le refus de se rendre au travail après réception d'un appel pouvait certes entraîner une sanction disciplinaire, mais que cela n'ouvrait pas droit au paiement d'une indemnité de disponibilité.

[58] L'employeur a renvoyé à des passages de l'ouvrage intitulé *Canadian Labour Arbitration,* Third Edition, selon lesquels les arbitres reconnaissent généralement que, sauf lorsque la convention collective prévoit expressément que les heures supplémentaires sont facultatives, les employés sont obligés d'effectuer les heures supplémentaires requises. (paragraphe 5:3210).

[59] En réponse aux arguments invoqués par le fonctionnaire s'estimant lésé, l'employeur a indiqué que les ingénieurs de quart s'acquittaient de toutes les fonctions du MOC en son absence, y compris les responsabilités en matière de sûreté concernant l'installation de chauffage central. L'employeur a admis qu'il serait lui-même tenu responsable de toute infraction au règlement provincial et qu'il indemniserait le fonctionnaire s'estimant lésé en conséquence.

[60] L'employeur a précisé que le journal tenu par le fonctionnaire s'estimant lésé concernait uniquement les événements survenus pendant la saison pour laquelle il avait reçu une indemnité de disponibilité et qu'aucune preuve n'avait été produite relativement aux appels reçus l'année suivante. De plus, le nombre d'appels reçus était non pertinent.

[61] L'employeur a indiqué que la décision d'indemniser les employés 24 heures sur 24 pendant une des deux semaines d'absence du fonctionnaire s'estimant lésé avait pour but de les inciter à accepter de s'acquitter des fonctions du MOC.

[62] L'employeur a ajouté que la directive du Conseil du Trésor concerne le fonctionnement d'une installation de chauffage, non pas les relations de travail.

[63] L'employeur a écarté l'application des trois affaires invoquées par le fonctionnaire s'estimant lésé. L'affaire *Lee et Woollard* (*supra*) concernait des fonctionnaires désignés en vertu de l'ancienne *Loi*, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. L'affaire *Séguin* (*supra*) visait à déterminer si une fonctionnaire était tenue de se présenter au travail pour être admissible à une indemnité de disponibilité. Dans l'affaire *Foerger* (*supra*), le fonctionnaire se trouvait sur un navire et avait été informé qu'il devait être disponible.

[64] L'employeur demande que le grief soit rejeté.

[65] En réplique, le fonctionnaire s'estimant lésé a indiqué que le règlement provincial était limpide et que l'IECSFM était responsable en tout temps de la conduite

sûre de l'installation de chauffage central. Le capitaine Desaulniers a admis, dans le cadre de son témoignage, que l'IECSFM serait tenu responsable en cas d'accident; il a en outre signé une description de travail qui mettait le fonctionnaire s'estimant lésé en disponibilité.

[66] Le fonctionnaire s'estimant lésé demande que les griefs soient accueillis.

Motifs

[67] Pour obtenir gain de cause relativement à l'argument de l'acte de confiance préjudiciable résultant d'une promesse non tenue, le fonctionnaire s'estimant lésé devait démontrer que l'employeur lui avait fait une promesse non équivoque. Après examen de la preuve, j'en arrive à la conclusion que l'employeur lui avait promis de réexaminer la situation après un an et d'approuver le paiement de l'indemnité de disponibilité pour une deuxième année si la situation demeurait inchangée. Cette promesse a été tenue; en effet, après avoir examiné les faits, il a conclu que la situation avait changé. La preuve a révélé que les ingénieurs de quart avaient reçu de la formation, pendant l'été de 2001, sur l'utilisation du système informatique. Rien dans cette affaire ne donne ouverture à l'argument de la préclusion promissoire. La promesse faite n'était pas d'autoriser le paiement de l'indemnité de disponibilité en toutes circonstances.

[68] En examinant la preuve et les arguments des parties, j'en suis arrivé à la conclusion que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas établi que le refus de l'employeur de le mettre en disponibilité constituait une contravention de la convention collective.

[69] La charge d'établir le bien-fondé de la demande d'indemnité de disponibilité incombait au fonctionnaire s'estimant lésé. Afin d'obtenir gain de cause à cet égard, il devait démontrer qu'il était effectivement tenu d'être disponible pendant des périodes précises.

[70] Selon la preuve dont je dispose, le règlement provincial définit un IECSFM comme « [...] un ingénieur spécialisé en force motrice qui a, en tout temps, la charge et la responsabilité de la conduite sûre d'une installation de chauffage [...] ». La directive du Conseil du Trésor, incorporée à la convention collective, indique que les normes régissant le contrôle et la surveillance du fonctionnement d'une telle installation sont celles établies en vertu de la loi provinciale applicable (paragraphe 1.5.3).

[71] En ce qui concerne les périodes en litige, l'employeur n'avait pas expressément obligé le fonctionnaire s'estimant lésé à être disponible en dépit des nombreuses demandes de ce dernier. Bien au contraire, il avait rejeté ces demandes, sauf celle concernant la saison de chauffage 2000-2001, qui allait de soi.

[72] La jurisprudence indique clairement qu'un fonctionnaire ne peut pas imposer une obligation à l'employeur en s'attribuant des responsabilités que celui-ci ne lui a pas confiées. On pourrait toutefois conclure que ce n'est pas le fonctionnaire s'estimant lésé qui s'est imposé l'obligation d'être disponible en tout temps, mais plutôt que cette obligation résulte du fait que l'employeur lui a attribué les fonctions d'IECSFM, lesquelles sont régies par le règlement provincial qui exige une entière disponibilité.

[73] Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas réussi à démontrer ce que supposent les fonctions d'IECSFM ou ce que signifient en réalité les mots « a, en tout temps, la charge et la responsabilité de la conduite sûre d'une installation de chauffage ». Est-ce que les mots « a, en tout temps, la charge » signifient qu'il doit être disponible en tout temps? Cela signifie-t-il que l'organisme provincial de réglementation s'attend à ce qu'il ait un téléavertisseur sur lui ou qu'il laisse un numéro de téléphone où on peut le joindre rapidement en cas d'urgence? Le règlement provincial a-t-il pour effet de limiter les allées et venues du fonctionnaire s'estimant lésé? Si c'était le cas, j'aurais peut-être conclu que l'obligation découlait effectivement des fonctions d'IECSFM comme telles, mais la preuve dont je dispose ne me fournit pas de réponse à ces questions.

[74] De plus, le règlement provincial indique qu'un ingénieur de quart est « [...] autorisé à assumer les pouvoirs et à remplir les fonctions de l'ingénieur en chef spécialisé en force motrice lorsqu'il s'absente de l'installation [...] » (pièce G-5).

[75] Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a présenté aucune preuve directe concernant les attentes de l'organisme provincial de réglementation ni n'a indiqué quelles mesures il avait prises pour s'acquitter de ce qu'il considérait comme ses obligations pendant les périodes pour lesquelles il demandait le paiement d'une indemnité de disponibilité, non plus que ce qui s'était véritablement produit pendant ces périodes. Le journal qu'il a produit ne visait que la période pendant laquelle il a reçu une indemnité de disponibilité.

[76] Le fonctionnaire s'estimant lésé s'est appuyé sur le libellé de sa description de travail signée en décembre 2002 pour faire valoir qu'il avait été contraint d'être disponible. S'il avait soulevé cette question au moment où l'énoncé initial mentionné au paragraphe 7 de la présente décision a été incorporé, la description de travail aurait peut-être eu plus de poids. Or, ce n'est que beaucoup plus tard dans la saison de chauffage qu'il a soulevé la question; l'employeur a alors réagi en modifiant la description de travail.

[77] Je partage également le point de vue exprimé dans la jurisprudence citée par l'employeur selon lequel il existe une distinction entre être disponible et être rappelé au travail. Un rappel obligatoire n'implique pas nécessairement le paiement d'une indemnité de disponibilité. L'obligation de se rendre au travail sur réception d'un appel peut certes être assortie de sanctions disciplinaires, mais elle n'autorise pas, en soi, un fonctionnaire s'estimant lésé à demander le paiement d'une indemnité de disponibilité.

[78] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

Ordonnance

[79] Les griefs sont rejetés.

Le 12 janvier 2006.

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

Georges Nadeau,
arbitre de grief