

Date : 20070207

Dossier : 166-02-35978

Référence : 2007 CRTFP 17



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

Devant un arbitre de grief

ENTRE

DAVID W. MCKAY

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Service correctionnel du Canada)**

employeur

Répertorié

McKay c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)

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 : Barry D. Done, arbitre de grief

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Carolyn LeCheminant-Chandy, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Stephan J. Bertrand, avocat, et Andrew Unger, stagiaire en droit

Affaire entendue à Kingston (Ontario),
les 24 octobre et 8 décembre 2006.
(Traduction de la C.R.T.F.P.)

I. Grief renvoyé à l'arbitrage

[1] David McKay est employé par le Service correctionnel du Canada (SCC) à l'Établissement Frontenac, à Kingston (Ontario). Il occupe un poste de GS-ST5-04 (groupe et niveau), et, dans la preuve, son titre était désigné de diverses manières : magasinier, agent magasinier et expéditeur/réceptionnaire. La convention collective (pièce G-1) qui s'appliquait à l'époque du grief était la convention entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour le groupe Services de l'exploitation (date d'expiration : 4 août 2003).

[2] Le 16 mai 2002, M. McKay a présenté un grief (pièce G-11) concernant le défaut de paiement d'une indemnité mensuelle pour l'emballage et l'étiquetage des marchandises dangereuses pour le transport. La disposition relative à cette indemnité figure dans la convention collective, à la stipulation 6.01 (pièce G-1) :

[...]

Marchandises dangereuses

6.01 *Un employé-e certifié aux termes de la Loi sur le transport des marchandises dangereuses à qui est confiée la responsabilité d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport conformément à la Loi, doit recevoir une indemnité mensuelle de soixante-quinze dollars (75 \$) pour chaque mois au cours duquel il ou elle conserve cette certification.*

[...]

[3] À l'audition de ce grief, 17 pièces ont été déposées, et 5 personnes ont été appelées à témoigner.

[4] Le 1^{er} 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*, ce renvoi à l'arbitrage de grief doit être décidé conformément à l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35 (l'« ancienne Loi »).

II. Résumé de la preuve

A. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[5] David McKay a commencé à occuper son poste de magasinier pour le SCC en 1995. Le service des magasins de l'Établissement Frontenac répond aux besoins non seulement de cet établissement, mais aussi de l'Établissement de Collins Bay et de l'Administration régionale. Travaillent aux magasins de l'Établissement Frontenac trois magasiniers, tous des GS-STS-04 (groupe et niveau), qui ont la même description de travail générique, et un superviseur, qui est un GS-STS-07 (groupe et niveau). M. McKay a reconnu trois descriptions de travail :

- pièce G-3 : magasinier - en date du 4 août 1993;
- pièce G-4 : magasinier - mise à jour en date du 5 mars 2002;
- pièce G-5 : magasinier - en date du 10 octobre 1980.

[6] La pièce G-3 n'a été donnée à M. McKay que la semaine avant l'audience, par son superviseur, Ian Hogan. M. McKay a déclaré que le contenu de cette description de travail est exact.

[7] La pièce G-4 a été fournie à M. McKay par un représentant des ressources humaines, à sa demande, en 2003. M. McKay croit que cette description de travail est également exacte.

[8] La pièce G-5 a été remise à M. McKay par M. Hogan [traduction] « vendredi dernier ».

[9] M. McKay a attiré mon attention sur la pièce G-3, à la page 4, point numéro 6, où, sous la rubrique [traduction] « Adresse manuelle », figurent les termes suivants [traduction] : « Nécessaire pour manutentionner avec précaution des marchandises dangereuses ».

[10] M. McKay a ensuite parlé de sa formation et de sa certification. Il a dit qu'il avait suivi trois séances de formation en transport de marchandises dangereuses, ce qui était exigé et a été payé par son employeur. Après chaque séance de formation, il a obtenu un certificat (pièces G-6, G-7 et G-15) pour la période allant du 10 janvier 2002 au 13 janvier 2008.

[11] Il y a neuf catégories de marchandises à l'égard desquelles M. McKay a eu une formation et qui sont considérées comme dangereuses. Elles sont énumérées dans la pièce G-8, qui est un extrait de la *Loi de 1992 sur le transport des marchandises dangereuses* (L.C. 1992, ch. 34).

[12] En 2002, avant la première séance de formation de M. McKay sur les marchandises dangereuses, le service des magasins de l'Établissement Frontenac a reçu quatre bidons de 45 gallons de butane. Certains de ces gallons fuyaient, et un transporteur refusait de les accepter pour expédition sans qu'ils aient été correctement emballés et étiquetés, ce que la formation ultérieure a permis à M. McKay de faire.

[13] La pièce G-9 est un échantillon d'étiquettes qui sont sur des boîtes reçues au service des magasins. Chaque étiquette porte un numéro indiquant la catégorie des marchandises dangereuses contenues dans l'emballage.

[14] La fréquence de la réception de marchandises dangereuses à l'Établissement Frontenac oscille entre deux fois par semaine et une fois par mois. La pièce G-10, soit un paquet de feuilles de données en matière de sécurité du matériel décrivant les marchandises dangereuses reçues au cours de l'année précédente, est typique des catégories de marchandises dangereuses reçues : apprêt, savon, combustible, peinture, produit d'entretien de tuyau d'écoulement, fertilisant, etc.

[15] La pratique dans le service des magasins était que [traduction] « quiconque est là s'occupe de l'envoi suivant ». Cette politique a changé en février 2003, lorsque les divers magasiniers se sont vu confier la tâche de manutentionner les marchandises dangereuses selon un roulement aux six mois. Depuis la mise en œuvre du système de roulement aux six mois, c'est déjà arrivé que le magasinier affecté à la manutention de marchandises dangereuses ne soit pas là ou ne soit pas disponible, parce que, par exemple, il suivait un cours de formation ou était en congé ou escortait un envoi de marchandises à l'Établissement de Collins Bay, etc. Lorsque le magasinier désigné est absent, personne n'est affecté pour le remplacer, comme c'est arrivé lorsque le magasinier Gerry Clarke a été en congé de maladie pendant plus d'une semaine. Il y a aussi des cas (déversements, par exemple) où plusieurs magasiniers sont requis pour s'occuper des marchandises dangereuses.

[16] M. McKay croit que le besoin de s'occuper des marchandises dangereuses est un besoin constant et que le paiement de l'indemnité devrait également être constant et non pas accordé selon un roulement.

[17] Lors du contre-interrogatoire, M. McKay a déclaré qu'il invoquait le libellé de la convention collective comme fondement de son droit à l'indemnité et non le libellé de sa description de travail.

[18] Bien que certaines marchandises dangereuses représentent une urgence ne pouvant attendre, d'autres sont moins urgentes et peuvent attendre le retour du magasinier désigné. Autrement, le superviseur est certifié et peut aider. Désigné ou non, M. McKay s'en occupait tout simplement en tant que professionnel.

[19] Comme sa description de travail dit que la responsabilité de manutentionner des marchandises dangereuses lui incombe, M. McKay est d'avis que la mise en œuvre de l'attribution de cette tâche selon un roulement aux six mois viole la convention collective. Outre qu'il est responsable de cette fonction en vertu de sa description de travail, M. McKay se fonde sur la pratique qui était suivie dans les magasins. À son arrivée aux magasins, il recevait de claires instructions de ses guides et collègues de même que de son supérieur immédiat, M. Hogan, instructions selon lesquelles une partie de son travail consistait à manutentionner des marchandises dangereuses.

[20] Pendant une année complète, en 2004, aucun magasinier ne s'est vu confier la responsabilité selon le roulement aux six mois, mais le besoin ou l'exigence demeurait. Voilà un autre exemple d'une lacune dans le système de roulement, en plus du problème de l'absence de l'agent désigné. M. McKay a affirmé qu'il n'avait été désigné qu'à deux occasions en plus de trois ans. Étant donné qu'il y a seulement trois magasiniers et que M. Hogan n'était pas inclus dans le roulement, M. McKay aurait dû être désigné à une occasion de plus.

[21] Une fois sur place, les marchandises dangereuses relèvent du « Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail » (SIMDUT) et ne sont plus considérées comme des marchandises dangereuses tant qu'elles n'ont pas été préparées pour expédition.

[22] Ian Hogan est chef de la gestion du matériel pour l'Établissement Frontenac et celui de Collins Bay. Trois magasiniers et un préposé de cantine sont sous ses ordres,

et il connaît bien leurs descriptions de travail. La pièce G-3, soit la description de travail en vigueur au 4 août 1993, est la plus actuelle et s'applique au poste de M. McKay. M. Hogan considère que la pièce G-4 était la description de travail établie pour la Norme générale de classification (NGC) et qu'elle n'a pas été officialisée. La pièce G-3 a été trouvée par M. Hogan dans un dossier d'évaluation et est exacte, mais non très détaillée. La notion de marchandises dangereuses mentionnée dans cette pièce s'applique également au SIMDUT. M. Hogan a reçu une formation pour manutentionner des marchandises dangereuses et sa certification à cet égard va jusqu'en 2008; tout le personnel des magasins a reçu une formation pour l'emballage et l'étiquetage des marchandises dangereuses.

[23] M. Hogan ne se souvient que d'une fois où des marchandises dangereuses ont dû être réemballées et réétiquetées : le cas des bidons de butane, en 2002. Cette fois-là, les trois magasiniers ont joué un rôle, ainsi que lui-même.

[24] Il est possible que les magasiniers soient tenus de réemballer dans de plus petits conteneurs des marchandises dangereuses devant être distribuées à divers services du lieu de travail et qu'ils soient tenus d'étiqueter correctement les emballages, pour l'utilisateur final.

[25] En tant que superviseur, M. Hogan s'attend que son personnel vérifie toutes les feuilles de données sur la sécurité du matériel, détermine de quelle catégorie de marchandises dangereuses il s'agit et effectue des vérifications auprès du fabricant au besoin. Des marchandises dangereuses arrivent tous les mois, et il est possible que le personnel les envoie à un autre destinataire. Il se peut que, à leur arrivée, les emballages contenant des marchandises dangereuses fuient. Il est impossible de prévoir quand cela peut arriver, de sorte qu'aucun magasinier en particulier n'est chargé d'aller chercher un paquet donné, l'exigence s'appliquant aux trois agents et à M. Hogan.

[26] Le système de roulement aux six mois n'était pas en place en 2002. Depuis qu'il a été mis en œuvre, c'est arrivé que l'agent désigné ne soit pas au travail. Par exemple, un magasinier a déjà été en congé annuel pendant trois semaines. À d'autres occasions, l'agent désigné était non pas dans le service des magasins mais dans une autre partie de l'établissement. Lorsque l'agent désigné est absent ou non disponible et que se présente une situation urgente concernant des marchandises dangereuses, le roulement n'est pas modifié, et le personnel de M. Hogan fait automatiquement ce qui

est nécessaire dans le cadre du SIMDUT. Cela pourrait inclure le réemballage en vue de l'expédition.

[27] Dans les années 1990, le personnel a dû emballer et étiqueter des déchets biomédicaux, qu'il lui a notamment fallu réemballer, sceller et entreposer jusqu'à ce qu'ils soient ramassés pour être détruits.

[28] M. Hogan a reconnu, durant son contre-interrogatoire, que les fonctions d'emballage et d'étiquetage sont prévues dans le *Règlement sur le transport des marchandises dangereuses*, alors que les règles liées à la manutention des marchandises dangereuses sont énoncées dans le SIMDUT. En vertu des deux systèmes, un magasinier manutentionne des marchandises dangereuses, mais le SIMDUT s'applique à la manutention en milieu de travail, et le règlement s'applique au transport routier. Par exemple, quand des marchandises dangereuses sont envoyées à un endroit faisant partie de l'établissement, la *Loi de 1992 sur le transport des marchandises dangereuses* ne s'applique pas et la situation ne donne pas lieu au paiement de l'indemnité.

[29] Lorsque des marchandises dangereuses doivent être retournées à un expéditeur, il n'est pas nécessaire de les réemballer ni de les réétiqueter, sauf s'il faut signer. De nouveaux documents d'envoi doivent alors être établis et revérifiés, car la *Loi de 1992 sur le transport des marchandises dangereuses* entre en jeu. Lorsqu'il faut procéder à des travaux de nettoyage à cause d'une fuite, cette loi n'entre en jeu qu'une fois terminés ces travaux.

[30] Quant à savoir si la manutention des marchandises dangereuses est urgente, le personnel est au courant, par sa formation, qu'il doit non pas attendre, mais enlever ces marchandises dès que possible, car il y a des risques pour la santé et la sécurité ainsi qu'un risque d'incident si les marchandises sont laissées telles quelles pendant un certain temps.

[31] La pièce E-1 est une note en date du 16 août 2002 se rapportant au droit à l'indemnité.

[32] M. Hogan a réaffirmé que la description de travail figurant dans la pièce G-3 est exacte et décrit les fonctions actuellement exécutées. Il a déclaré [traduction] : « Je ne trouve pas le système de roulement efficace ».

B. Pour l'employeur

[33] Christopher Stafford est le directeur adjoint, Services de gestion, à l'Établissement Frontenac. En tant que chef de division des Services de gestion, il supervise les chefs de six services, y compris M. Hogan. M. Stafford s'y connaît quant à l'indemnité en cause.

[34] En janvier 2002, les affectations d'agents magasiniers pour la manutention de marchandises dangereuses n'étaient pas constantes et étaient effectuées au cas par cas, de manière aléatoire. Même en novembre 2002, il y avait de la confusion concernant les affectations, ainsi qu'un manque de formation pour les agents magasiniers. La question a été débattue entre les directeurs régionaux, et la note du 16 août 2002, mentionnée au paragraphe 31 ci-dessus (pièce E-1), a été établie pour clarifier les droits à l'indemnité, quoique M. Stafford ne sache pas si cette pièce a été distribuée au sein de l'Établissement Frontenac.

[35] Si des problèmes surviennent au sujet de l'absence de l'agent affecté à un roulement donné d'une durée de six mois, des affectations d'une durée d'un mois peuvent être utilisées, ou la responsabilité peut être attribuée à contrat à une source externe.

[36] Le système de roulement aux six mois a été mis en œuvre en février 2003, et cette décision a été prise par Lincoln Wong, le contrôleur régional de la région de l'Ontario, SCC, en consultation avec un groupe de directeurs adjoints. La pièce G-14 fait état de ces affectations par roulement commençant par le cas de M. McKay, affecté du 17 février au 15 août 2003, et se terminant par le cas de Gerald Clarke, affecté du 1^{er} juillet au 31 décembre 2006.

[37] Le dossier de M. Stafford confirme l'absence d'affectations pendant plus de 16 mois, c'est-à-dire du 30 août 2003 au 31 décembre 2004.

[38] La pièce G-15 est un certificat de formation pour M. McKay valide jusqu'en 2008.

[39] M. Stafford a reconnu que, à leur arrivée, des marchandises dangereuses peuvent ne pas correspondre à la quantité demandée et être endommagées ou fuir.

[40] Lincoln Wong est le contrôleur régional de la région de l'Ontario, SCC. Sa responsabilité générale en matière de finances et de budgets inclut la gestion du

matériel, la sous-traitance et l'approvisionnement. Il connaît bien l'indemnité en cause de même que le grief de M. McKay.

[41] Étant donné que la disposition prévoyant une indemnité pour l'emballage et l'étiquetage de marchandises dangereuses est une nouvelle disposition de la convention collective (pièce E-1), M. Wong a pris part à des discussions avec M. Stafford et l'Administration centrale pour déterminer comment l'indemnité serait mise en œuvre. Aucune affectation n'a été effectuée au stade initial des discussions, car il ne semblait pas y avoir de besoin à cet égard.

[42] Il a été déterminé à la fin de 2002 qu'il suffisait qu'un seul magasinier soit affecté par roulement pour assurer une « couverture » adéquate. Le rôle de M. Wong s'est limité à recommander ce changement; M. Wong n'a pas été la personne responsable de la décision de mettre en œuvre le changement.

[43] M. Wong a déclaré que le système de roulement n'a pas été mis en place en réaction au grief de M. McKay déposé le 16 mai 2002.

[44] Laura Darby a commencé comme chef de la classification dans la région de l'Ontario, SCC, en août 2006. Elle connaît bien les descriptions de travail; leur objet est de [traduction] « décrire le travail attribué par le gestionnaire ».

[45] La pièce E-2 est la « Politique sur le système de classification et la délégation de pouvoir », modifiée le 23 juillet 2004. Cette politique contient la définition suivante de « description de travail » :

[...]

***Description de travail (work description)** – document approuvé par la ou le gestionnaire compétent et décrivant les exigences du travail d'un poste ou d'un emploi. Une description de travail contient tous les renseignements qui, en vertu de la norme de classification pertinente, sont nécessaires à son évaluation.*

[...]

[46] Mme Darby a signalé que la pièce G-5, qui est la description de travail de 1980, contient sa classification au premier abord, contrairement à la pièce G-3. Elle a déclaré que, si une description de travail n'est pas classifiée, elle ne s'applique pas

officiellement au travail. La politique du SCC est de se fonder sur la dernière description de travail classifiée.

[47] Mme Darby a vérifié ses dossiers de classification et affirmé que la pièce G-3 n'a pas été classifiée pour le poste de M. McKay. Ces dossiers contiennent une description de travail en date du 2 mai 1980 mais non la pièce G-5, datée du 10 octobre 1980.

[48] Mme Darby a reconnu, lors du contre-interrogatoire, que la classification est un processus à deux étapes :

- 1) la création d'une description de travail exacte;
- 2) la classification des fonctions décrites dans cette description de travail.

[49] Ni la pièce G-4 ni la pièce G-5 ne figurent dans les dossiers de Mme Darby. Cette dernière croit que la pièce G-3 pourrait s'appliquer à un autre poste de magasinier.

[50] Bien que l'employeur ait cherché des renseignements pour mettre à jour la description de travail de magasinier en 1992, rien ne s'est fait.

[51] La description de travail de 1980 n'a pas officiellement été revue en 26 ans, quoique la pratique normale exige un examen cyclique à tous les cinq ans.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[52] La question est de savoir si M. McKay s'était vu attribuer la responsabilité d'emballer et étiqueter des marchandises dangereuses. M. McKay avait et a encore cette responsabilité selon sa description de travail et, comme cette responsabilité est incluse dans sa description de travail, on peut lui demander de s'en acquitter n'importe quand.

[53] L'employeur ne peut, en mettant en œuvre un système d'affectation par roulement, changer la disposition de la convention collective quant au paiement d'une indemnité pour la manutention de marchandises dangereuses.

[54] La disposition prévoyant une indemnité à la stipulation 6.01 de la convention collective représente un nouveau libellé. La seule décision à cet égard est *Hupée et al. c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2006 CRTFP 62, de l'arbitre

Sylvie Matteau, qui a admis les griefs. Cette décision devrait être suivie, à moins que l'employeur puisse montrer qu'elle est manifestement erronée.

[55] Comme l'exigence relative à l'emballage et à l'étiquetage de marchandises dangereuses est constante, la mesure corrective devrait s'appliquer uniformément pour la période allant de janvier 2002 jusqu'à l'heure actuelle, en conformité avec les pièces G-6, G-7 et G-15 (les certificats de formation).

1. Preuve étayant le fait de l'affectation

a. Loi de 1992 sur le transport des marchandises dangereuses - Article d'interprétation

[...]

« marchandises dangereuses » Produits, substances ou organismes appartenant, en raison de leur nature ou en vertu des règlements, aux classes figurant à l'annexe.

« manutention » Toute opération de chargement, de déchargement, d'emballage ou de déballage de marchandises dangereuses effectuée en vue de leur transport, au cours de celui-ci ou par après. Les opérations d'entreposage effectuées au cours du transport sont incluses dans la présente définition.

[...]

b. Les descriptions de travail

i) Pièce G-3

[56] Cette description de travail a été signée le 19 avril 1994, par Dennis Perrault, administrateur régional, Finances/Services techniques et au délinquant.

[57] M. McKay a affirmé que cette description était exacte.

[58] M. Hogan a déclaré que cette description était exacte et qu'elle est la plus actuelle.

[59] Par conséquent, cette description de travail est digne de foi. Voici un extrait figurant dans la pièce G-3, sous la rubrique [traduction] « Activités principales », à la troisième puce :

[Traduction]

[...]

Emballer et préparer des articles pour entreposage ou expédition conformément aux règlements gouvernementaux pertinents; marchandises dangereuses, SIMDUT, etc.;

[...]

[60] Le mot anglais « *hazardous* » signifie « dangereux », et le passage qui dit « [...] préparer [...] pour expédition » inclut l'étiquetage selon le *Règlement sur le transport des marchandises dangereuses*.

[61] Sous la rubrique [traduction] « FACTEUR 3. CONDITIONS DE TRAVAIL – Risque pour la santé », à la première puce, il est dit :

[Traduction]

- Risque de fatigue musculaire attribuable au fait de soulever des articles lourds, risque de blessures mineures comme des ecchymoses et des éraflures, possibles irritations cutanées ou problèmes respiratoires à cause de la fréquente manutention de marchandises dangereuses.

[...]

[62] Sous la rubrique [traduction] « FACTEUR 4. HABILITÉ ET CONNAISSANCES – Méthodes, techniques et pratiques » à la deuxième puce, il est dit :

[Traduction]

[...]

- Recevoir, vérifier, expédier et entreposer des marchandises;

[...]

[63] Sous la rubrique [traduction] « Adresse manuelle », à la troisième puce, il est dit :

[Traduction]

- Nécessaire pour manutentionner avec précaution des marchandises dangereuses.

[64] La définition de « manutention » mentionnée plus haut est particulièrement importante, car elle inclut toute opération de chargement, de déchargement,

d'emballage ou de déballage. M. Hogan a témoigné que M. McKay est tenu d'exécuter ces tâches.

ii) Pièce G-4

[65] Il s'agit de la plus récente description de travail. M. McKay affirme que cette description aussi est exacte et qu'elle lui a été remise après sa demande au service de ressources humaines. Bien que, de façon générale, elle reflète la pièce G-3, les passages suivants sont à noter :

[Traduction]

Activités principales

[...]

- *Vérifier et recevoir/expédier du matériel qui arrive à l'établissement ou en sort, selon les besoins des divers utilisateurs finals.*
- *Recevoir et expédier des marchandises retournées aux fournisseurs, pour veiller à ce que les articles envoyés par erreur puissent être retournés pour remplacement ou crédit.*

[...]

- *Traiter les divers documents d'expédition pour contrôler et acheminer les envois.*

[...]

Caractéristiques du travail

Responsabilité

[...]

2) Bien-être d'autrui

[...]

Être responsable du contrôle de zones d'entreposage protégées relativement à des matières dangereuses, ce qui contribue à la sécurité et au bien-être de toutes les personnes qui entrent dans l'établissement.

[...]

Compétences

[...]

8) Connaissance du contexte

[...]

LÉGISLATION

Connaissance du SIMDUT et du règlement sur la santé et la sécurité pour bien manutentionner et entreposer les marchandises afin d'assurer la sécurité du personnel et des délinquants.

[...]

Effort**11) Effort intellectuel**

[...]

Coordonner le mouvement et l'entreposage de nombreux envois tout en évaluant le lieu et le mode appropriés d'entreposage (sécurisé, réfrigéré). Il faut notamment évaluer l'espace d'entreposage adéquat ainsi que le renouvellement des stocks actuels et des marchandises prévues à court terme. Il faut en outre restreindre et contrôler les secteurs d'entreposage protégés pour les articles attrayants ou dangereux. Ont une incidence à cet égard la réception de nombreuses livraisons simultanées, l'orientation des détenus faisant partie de l'équipe de travail, les appels téléphoniques et les visites de clients.

[...]

Conditions de travail

[...]

16) Risque pour la santé

[...]

Manutention fréquente de produits chimiques pouvant être toxiques et inflammables et pouvant causer des irritations cutanées et des brûlures.

[...]

iii) Pièce G-5

[Traduction]

[...]

Fonctions

[...]

2. Appliquer les procédures d'entreposage de l'établissement, et notamment :

- *préparer des marchandises pour l'entreposage, réemballer des produits et acheminer des biens vers l'endroit approprié;*

[...]

3. Livrer des produits des magasins de l'établissement aux divers services et sections de l'établissement, et notamment :

[...]

- *emballer et étiqueter des marchandises et en assurer la livraison au secteur auquel elles sont destinées;*

[...]

Précisions

Compétences et connaissances

Connaissances fondamentales - Le ou la titulaire doit connaître à fond les procédures des magasins, y compris ce qui suit : la réception, l'entreposage, la livraison, l'expédition et l'élimination de produits et la détermination des quantités de marchandises livrées; le roulement des stocks, l'isolement des produits inflammables et périssables, la surveillance des détenus dans l'accomplissement de fonctions d'entreposage et les instructions à l'intention des détenus sur les méthodes de manutention et de sécurité appropriées. Le ou la titulaire du poste doit utiliser des produits chimiques, ainsi que des pourcentages et des fractions pour vérifier les quantités reçues et livrées.

[...]

2. Témoignages

[66] MM. McKay et Hogan ont témoigné que M. McKay a participé au réemballage et à l'étiquetage des bidons de butane en 2002. De plus, M. Stafford a témoigné que, à son arrivée en novembre 2002, il y avait de la confusion à propos des affectations, qui étaient alors effectuées au cas par cas, de façon aléatoire.

3. Orientation

[67] M. McKay a déclaré qu'il avait été chargé de manutentionner des marchandises dangereuses par les autres agents magasiniers à son arrivée sur le lieu de travail, ainsi que par son superviseur. M. Hogan a confirmé que c'était le travail de M. McKay de manutentionner des marchandises dangereuses.

[68] Contrairement aux dispositions de la stipulation 63.01 de la convention collective (pièce G-2), qui ne s'applique pas au groupe Services divers, la stipulation 6.01 prévoit le paiement d'une indemnité une fois que l'employé est certifié et affecté; l'employé n'a pas à accomplir la tâche. Toutefois, en introduisant un système de responsabilité par roulement, l'employeur sape les dispositions de la convention collective et cherche à lier le paiement de l'indemnité à l'exécution de la fonction. Cela, l'employeur ne peut le faire, car ce n'est pas le marché qui a été conclu à la table de négociation.

[69] La preuve révèle qu'il y a eu des occasions lors desquelles la responsabilité en question n'était attribuée à personne ou lors desquelles l'agent magasinier à qui la responsabilité avait été confiée était en congé ou n'était pas disponible tandis qu'il fallait manutentionner des marchandises dangereuses.

[70] L'employeur affirme que l'on peut faire face à des situations en affectant un autre agent magasinier à l'accomplissement de la fonction et en payant cet employé pour un mois. Ou encore, si plus d'un magasinier désigné est requis, un autre agent magasinier peut être affecté à titre spécial. Ces deux exemples montrent que l'employeur comprend mal le droit à l'indemnité, c'est-à-dire que l'employeur croit qu'il faut d'abord exercer la fonction pour se voir payer l'indemnité.

[71] Une fois attribuée la responsabilité d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses, la seule condition que prévoit la convention collective à l'égard du droit à l'indemnité est le maintien du certificat.

[72] Vu que l'attribution de la responsabilité est prévue dans la convention collective, un agent magasinier ne peut refuser d'exercer la fonction. Toutefois, selon le système de l'employeur établissant un roulement, un agent magasinier peut être tenu d'accomplir la tâche, même lorsqu'il n'est pas désigné à cette fin, ce qui crée une situation où un employé ne peut refuser d'exercer une fonction pour laquelle il ne sera pas payé.

B. Pour l'employeur

[73] M. McKay a déposé son grief le 16 mai 2002. Comme mesure correctrice, il demande que l'indemnité en cause lui soit payée [traduction] « pour la période commençant en janvier 2002 » (pièce G-11).

[74] Le grief de M. McKay n'est pas un grief continu. La pièce E-1, soit une directive du SCC en date du 16 août 2002 qui fournit des éclaircissements à propos du droit à l'indemnité, change le système d'attribution de la responsabilité relative à la manutention des marchandises dangereuses. De plus, en février 2003, un roulement aux six mois a été mis en œuvre. Ces changements n'étaient pas ambigus et ont clarifié ce qui était précédemment non officiel et peu clair. Ainsi, après ces changements, M. McKay ne pouvait plus invoquer sa description de travail comme source faisant autorité à l'égard d'une affectation constante.

[75] La pièce G-14, qui contient les attributions individuelles de la responsabilité ayant trait à la manutention des marchandises dangereuses, indique que M. McKay a eu deux affectations de six mois, soit du 17 février au 29 août 2003 et du 1^{er} juillet au 31 décembre 2005. Il ne peut réclamer quoi que ce soit à l'égard de ces périodes dans le cadre de son grief. Cela montre qu'il n'y a pas eu une violation continue de la convention collective comme c'est allégué.

[76] Le fait qu'un employé soit expressément affecté à une fonction est différent du fait qu'un employé puisse être appelé à exercer une fonction, par exemple une fonction qui généralement figure dans une description de travail.

[77] Si la description de travail inclut une exigence d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses, alors l'employé est déjà payé à l'égard de cette responsabilité. Pourquoi un employeur paierait-il une somme supplémentaire pour l'exécution d'une fonction incluse dans une description de travail? Une description de

travail est seulement cela et non une attribution de fonctions. De manière générale, les employés n'exercent pas toutes les fonctions énoncées dans une description de travail, comme le spécifie *Eksal c. Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 50.

[78] La pièce E-2, c'est-à-dire la « Politique sur le système de classification et la délégation de pouvoir », définit « description de travail » comme suit :

[...]

Description de travail (work description) - document approuvé par la ou le gestionnaire compétent et décrivant les exigences du travail d'un poste ou d'un emploi. Une description de travail contient tous les renseignements qui, en vertu de la norme de classification pertinente, sont nécessaires à son évaluation.

[...]

[79] Les faits dans *Hupée et al.*, qui est l'objet d'un contrôle judiciaire, diffèrent des faits se rapportant au présent grief. Dans ce cas, les fonctionnaires s'estimant lésés accomplissaient les fonctions régulièrement. En outre, ils n'avaient pas une description de travail générique.

[80] Certes, c'est très rare que M. McKay emballe et étiquette des marchandises dangereuses, mais il peut être appelé à le faire. À ces occasions, les employés ne sont pas affectés en vertu de leur description de travail.

[81] Aux termes de l'article 7 de l'ancienne *Loi*, le droit illimité de la direction d'attribuer des fonctions n'a pas été supprimé par voie de négociation collective.

[82] La direction doit agir raisonnablement et de bonne foi dans les affectations. Il n'y a aucune preuve que le système de roulement ait été introduit à cause du grief ni que la direction cherche à miner la convention collective. En examinant la question de savoir comment mettre en œuvre un processus équitable, la direction a pris en compte la fréquence à laquelle les employés s'acquittaient de la tâche.

C. Réfutation pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[83] Il n'y a pas de réelle distinction entre les termes [traduction] « affecté » et « peut être appelé à faire » comme l'employeur le soutient. La pièce E-2, au point 6.6.2, l'indique clairement :

[...]

6. Exigences de la politique

[...]

6.6 *Dans l'exercice du pouvoir de classification, les administrateurs généraux sont tenus de promouvoir les compétences en classification de leurs gestionnaires, en veillant à ce que tous :*

[...]

6.6.2 s'assurent que les descriptions de travail, dans leur sphère de responsabilité, reflètent fidèlement le travail assigné à leurs employés et exécuté par eux au sein de la structure organisationnelle, et voient à ce que la date d'entrée en vigueur de ces descriptions soit raisonnable et justifiable;

[...]

[84] À la table de négociation, les parties ont convenu que l'affectation à l'emballage et à l'étiquetage de marchandises dangereuses mérite une somme d'argent supplémentaire, non pas parce que l'exécution de cette fonction était une affectation supplémentaire.

IV. Motifs

[85] La stipulation litigieuse dans le présent grief est la stipulation 6.01 :

[...]

Marchandises dangereuses

6.01 *Un employé-e certifié aux termes de la Loi sur le transport des marchandises dangereuses à qui est confiée la responsabilité d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses pour le transport conformément à la Loi, doit recevoir une indemnité mensuelle de soixante-quinze dollars (75 \$) pour chaque mois au cours duquel il ou elle conserve cette certification.*

[...]

[86] Pour être en droit de recevoir une indemnité mensuelle, il faut répondre à trois conditions préalables :

1. être un employé;

2. être certifié conformément à la *Loi de 1992 sur le transport des marchandises dangereuses*;
3. se voir confier la responsabilité d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses pour expédition en conformité avec la loi susmentionnée.

[87] Pour continuer d'être admissible à l'indemnité, il faut répondre à une autre condition, à savoir :

4. maintenir la certification.

[88] Le statut d'employé de M. McKay n'est pas en litige ni sa certification : les pièces G-6, G-7 et G-15 sont des copies de documents faisant état de la certification de M. McKay pour la période ininterrompue allant du 10 janvier 2002 au 13 janvier 2008. Le seul différend porte sur la question de savoir si M. McKay s'était vu confier la responsabilité d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses (la troisième condition préalable).

[89] M. McKay a le fardeau de prouver une violation continue de la convention collective, c'est-à-dire en l'espèce une omission récurrente de payer une indemnité mensuelle.

[90] Mme Darby a témoigné qu'elle connaissait bien les descriptions de travail. Elles sont, a-t-elle déclaré, [traduction] « utilisées pour décrire le travail attribué par le gestionnaire » [je souligne].

[91] La pièce E-2, qui est la « Politique sur le système de classification et la délégation de pouvoir », a été produite par l'intermédiaire de Mme Darby. Le point 6.6.2 cadre avec la définition donnée par Mme Darby d'une description de travail :

6.6.2 s'assurent que les descriptions de travail, dans leur sphère de responsabilité, reflètent fidèlement le travail assigné à leurs employés et exécuté par eux au sein de la structure organisationnelle, et voient à ce que la date d'entrée en vigueur de ces descriptions soit raisonnable et justifiable;

[92] La constante tient au fait que les deux sources parlent de descriptions de travail traitant d'un travail attribué aux employés [je souligne].

[93] Trois descriptions de travail ont été déposées par M. McKay :

- pièce G-3 : en vigueur au 4 août 1993 et signée par M. Perrault le 19 avril 1994;
- pièce G-4 : dernière mise à jour en date du 5 mars 2002;
- pièce G-5 : en vigueur au 10 octobre 1980; certifiée exacte le 15 octobre 1980.

[94] M. McKay a témoigné que les trois descriptions de travail sont exactes. Son supérieur immédiat (M. Hogan) a témoigné que la pièce G-3, soit la description de travail en vigueur au 4 août 1993, décrit le mieux [traduction] « les fonctions actuellement exécutées par les magasiniers ». M. Hogan a trouvé la pièce G-3 dans un dossier d'évaluation du ministère et croit qu'elle est [traduction] « exacte, mais non très détaillée ». C'est M. Hogan qui a fourni la pièce G-3 à M. McKay. De plus, la pièce G-3 a été certifiée exacte le 19 avril 1994, par M. Perrault, qui était alors l'administrateur régional, Finances/Services techniques et au délinquant.

[95] Sous la rubrique [traduction] « Description de travail du Service correctionnel du Canada » (pièce G-3) figurent le titre du poste ([traduction] « magasinier ») et la division ou le lieu ([traduction] « Établissements de la région de l'Ontario »).

[96] Mme Darby a témoigné que je ne devrais pas tenir compte de la pièce G-3, parce que celle-ci n'a pas été classifiée. Mme Darby m'exhorte à tenir compte plutôt de la pièce G-5, description de travail pleinement en vigueur 13 ans plus tôt que dans le cas de la pièce G-3, car elle indique le groupe et le niveau de classification.

[97] Par ailleurs, Mme Darby a déclaré qu'un examen cyclique des descriptions de travail est une exigence et que le cycle normal d'examen est quinquennal. La pièce G-5 n'a pas été revue en 26 ans, c'est-à-dire de l'automne 1980 à l'automne 2006. Mme Darby a dit que l'employeur avait cherché à mettre à jour l'information pour le poste de magasinier en 1992, ce qui permet d'ajouter foi à la description de travail de 1993 (pièce G-3).

[98] Pour les motifs susmentionnés, je conclus que la pièce G-3 est la description de travail qui s'appliquait à M. McKay à la date de son grief (16 mai 2002). De plus, comme Mme Darby définit une description de travail comme se rapportant à [traduction] « un travail attribué par le gestionnaire », je ne juge pas pertinent que la

pièce G-3 n'ait pas été l'objet d'une classification. Ce qui est pertinent aux fins qui m'occupent, ce sont les fonctions décrites dans ce document et non le groupe et le niveau appropriés. Il est clair que le titulaire du poste, son supérieur immédiat et le gestionnaire délégué pour certifier le contenu de ce document reconnaissent tous que les tâches énoncées dans le document sont celles que le titulaire est tenu d'accomplir et dont il s'acquitte bel et bien.

[99] Je suis d'accord avec la représentante du fonctionnaire s'estimant lésé pour dire que les fonctions décrites dans la pièce G-3 permettent nettement de conclure que M. McKay s'était vu attribuer la responsabilité relative à l'emballage et à l'étiquetage de marchandises dangereuses pour expédition. En fait, sous la rubrique [traduction] « Activités principales » dans la pièce G-3, il est question de la responsabilité suivante [traduction] : « Emballer et préparer des articles pour entreposage ou expédition conformément aux règlements gouvernementaux pertinents; marchandises dangereuses, SIMDUT, etc. ».

[100] En outre, sous la rubrique [traduction] « FACTEUR 3. CONDITIONS DE TRAVAIL », au point numéro 2 ([traduction] « Risque pour la santé »), figurent les termes [traduction] « possibles irritations cutanées ou problèmes respiratoires à cause de la fréquente manutention de marchandises dangereuses » [je souligne].

[101] Le point numéro 4 ([traduction] « Méthodes, techniques et pratiques ») dit [traduction] : « expédier et entreposer des marchandises ». Le point 6 ([traduction] « Adresse manuelle ») indique que le magasinier est [traduction] « nécessaire pour manutentionner avec précaution des marchandises dangereuses ».

[102] M. McKay et M. Hogan ont témoigné que les magasiniers sont chargés de ces tâches. La question de savoir s'ils s'acquittent effectivement de ces tâches n'est pas pertinente. C'est le fait de se voir attribuer la responsabilité de s'acquitter de ces tâches qui donne lieu à l'indemnité. À cet égard, je suis d'accord avec la décision de l'arbitre Matteau dans *Hupée et al.* que la description de travail est en soi une attribution de fonctions. Cette conclusion est étayée par la définition de Mme Darby d'une description de travail et par la pièce E-2, la « Politique sur le système de classification et la délégation de pouvoir », à 6.6.2, qui exige que les gestionnaires veillent à ce que « [...] les descriptions de travail, dans leur sphère de responsabilité, reflètent fidèlement le travail assigné à leurs employés et exécuté par eux [...] ».

[103] Toutefois, je suis également d'accord avec l'argument de l'avocat de l'employeur quant à l'étendue du redressement demandé. En février 2003, il y a eu un changement radical dans la manière dont le travail était assigné. Après des discussions entre M. Wong et un groupe de directeurs adjoints régionaux des services de gestion, discussions qui ont commencé au début de 2002, concernant la façon de mettre en œuvre une nouvelle disposition de la convention collective, il a été décidé de répartir la responsabilité de la manutention de marchandises dangereuses entre les magasiniers selon un système de roulement. Ce nouveau système a remplacé ce que M. Stafford a décrit comme un régime déroutant et peu clair d'affectations effectuées au cas par cas, de manière aléatoire.

[104] À partir de février 2003, divers magasiniers se sont vu attribuer, par écrit, la responsabilité de manutentionner des marchandises dangereuses pour une période de six mois (pièce G-14).

[105] M. McKay et M. Hogan ont tous les deux témoigné que, avant ce changement, le magasinier qui était disponible manutentionnait les marchandises dangereuses. Cette manutention pouvait inclure : le réemballage d'un conteneur qui était endommagé ou qui fuyait et dans lequel se trouvaient des marchandises dangereuses; le renvoi de ce conteneur au fournisseur. M. Hogan a affirmé que, vu l'impossibilité de prévoir quand ces situations se présenteraient, aucun magasinier en particulier ne se voyait confier la responsabilité en question, qui s'appliquait à tous les magasiniers. Tel était le mode de fonctionnement ordinaire en 2002 et il en a été ainsi jusqu'en février 2003, c'est-à-dire jusqu'à ce qu'un magasinier en particulier soit désigné pour cette tâche.

[106] En vertu de l'article 7 de l'ancienne *Loi*, l'employeur avait le droit illimité d'assigner des fonctions :

7. La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité de l'employeur quant à l'organisation de la fonction publique, à l'attribution des fonctions aux postes et à la classification de ces derniers.

[107] Cette attribution était effectuée d'une manière générale et aléatoire au moyen de la description de travail, les magasiniers se chargeant eux-mêmes d'accomplir le travail. Je conclus que, pour la période de janvier 2002 à février 2003, M. McKay était en droit de se fonder sur la pratique établie, sur les instructions de son superviseur et sur sa description de travail comme sources, dignes de foi, selon lesquelles la

responsabilité en cause lui était confiée. Je ne suis pas d'accord pour dire que, en vertu du nouveau système, M. McKay pourrait continuer de se fonder sur ces sources. Son employeur a fait savoir clairement, dans un écrit émanant du directeur, que la pratique adoptée par le passé a cessé d'exister. C'est un droit de l'employeur garanti par la loi. Je ne suis pas d'accord pour dire que mettre en œuvre un système de roulement des affectations mine de quelque manière ou viole la disposition pertinente de la convention collective. Cette disposition parle d'un employé « à qui est confiée [...] ». Le système de roulement clarifie simplement la question de savoir à qui sera confiée la tâche et comment. La convention collective, ce qui n'a rien d'étonnant, est muette sur la manière dont ces affectations seront effectuées et n'indique même pas si l'on procédera à de telles affectations.

[108] Il n'y a pas de preuve non plus pour étayer l'affirmation selon laquelle le choix du moment de l'introduction du nouveau système dénote de la mauvaise foi. Certes, la mise en œuvre effective a eu lieu huit mois après le dépôt du grief, mais la preuve, non contredite, était que les discussions ayant conduit au changement avaient commencé au début de 2002, avant le grief. Il ne me semble pas suspect que l'introduction d'une nouvelle indemnité ait donné lieu à des discussions à de multiples niveaux sur la mise en œuvre de l'indemnité. Ce sont ces discussions qui ont mené au changement, et non le grief lui-même.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

Ordonnance

[110] J'ordonne à l'employeur de payer à M. McKay, pour chaque mois de la période allant de janvier 2002 à janvier 2003 inclusivement, l'indemnité mensuelle qui ne lui a pas été versée pour cette période à l'égard de l'emballage et de l'étiquetage de marchandises dangereuses.

Le 7 février 2007.

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

**Barry D. Done,
arbitre de grief**