

Date : 20091009

Dossier : 566-02-1767

Référence : 2009 CRTFP 126



*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*

Devant un arbitre de grief

ENTRE

GLENN LAUZON

fonctionnaire s'estimant lésé

et

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

employeur

Répertorié
Lauzon c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Renaud Paquet, arbitre de grief

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Michel Bouchard, Union of Canadian
Correctional Officers - Syndicat des agents
correctionnels du Canada - CSN

Pour l'employeur : Martin Desmeules, avocat

Affaire entendue à Kingston (Ontario),
le 23 septembre 2009.
(Traduction de la CRTFP.)

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

[1] Le 9 juillet 2007, Glenn Lauzon, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire ») a déposé un grief alléguant que le Service correctionnel du Canada (l'« employeur ») avait contrevenu aux dispositions relatives à la répartition des heures supplémentaires contenues dans la convention collective conclue le 26 juin 2006 entre le Conseil du Trésor et le Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (l'« agent négociateur ») pour l'unité de négociation des Services correctionnels (la « convention collective »). À cette époque, le fonctionnaire était agent correctionnel à l'établissement de Collins Bay, à Kingston (Ontario).

[2] Le fonctionnaire avait signifié à l'employeur sa disponibilité à effectuer des heures de travail supplémentaires pour le quart de minuit commençant le 26 juin 2007, à 23 h, et se terminant le lendemain matin, à 7 h. Des heures supplémentaires étaient disponibles sur ce quart et l'employeur ne les a pas offertes au fonctionnaire, mais les a plutôt proposées à un autre employé. Le fonctionnaire allègue que, ce faisant, l'employeur a enfreint la clause 21.10 de la convention collective, qui se lit ainsi :

[...]

21.10 Répartition des heures supplémentaires

L'Employeur fait tout effort raisonnable pour :

a) *répartir les heures supplémentaires de travail sur une base équitable parmi les employé-e-s qualifiés facilement disponibles,*

b) *attribuer du travail en temps supplémentaire aux employé-e-s faisant partie du même groupe et niveau par rapport au poste à combler, p. ex. agent correctionnel 1 (CX-1) à agent correctionnel 1 (CX-1), agent correctionnel 2 (CX-2) à agent correctionnel 2 (CX-2), etc.;*

Cependant, il est possible pour une section locale de convenir par entente écrite avec le directeur de l'établissement d'une méthode différente en ce qui a trait à l'attribution du temps supplémentaire.

et

- c) *donner aux employé-e-s, qui sont obligés de travailler des heures supplémentaires, un préavis suffisant de cette obligation.*

[...]

[3] À l'établissement de Collins Bay, la répartition des heures supplémentaires suit une procédure bien établie. Chaque semaine, les employés inscrivent dans le registre des heures supplémentaires volontaires leur disponibilité à effectuer du temps supplémentaire au cours de la semaine. Les noms de tous les employés figurent dans ce registre. Chaque employé indique, pour les sept jours à venir, les jours et quarts de travail durant lesquels il ou elle sera disponible pour effectuer du surtemps. Sont également consignés dans le registre les jours de repos de l'employé, son numéro de téléphone et le nombre total d'heures supplémentaires qu'il ou elle a travaillées pendant le trimestre applicable. Les employés commencent un trimestre avec 0 heure de surtemps et, à partir de là, chaque heure supplémentaire travaillée est comptabilisée. Les trimestres applicables sont les suivants : du 1^{er} janvier au 31 mars; du 1^{er} avril au 30 juin; du 1^{er} juillet au 30 septembre; du 1^{er} octobre au 31 décembre. Selon la procédure, l'employeur offre en premier le travail supplémentaire à l'employé disponible qui compte le moins d'heures supplémentaires travaillées pendant le trimestre, avec l'exception que les employés rémunérés à taux et demi sont appelés avant les employés rémunérés au tarif double.

[4] L'employeur a attribué un quart de surtemps de huit heures, qui commençait à 23 h, le 26 juin 2007, à un employé qui comptait plus d'heures supplémentaires travaillées au cours du trimestre que le fonctionnaire. L'employeur a admis qu'il n'avait pas tenté d'appeler le fonctionnaire ce jour-là. Il a également admis que, pour ces heures supplémentaires, le fonctionnaire aurait été payé à tarif et demi et que l'employé appelé avait été payé au tarif double. La décision de l'employeur de ne pas appeler le fonctionnaire a reposé sur le fait que le précédent quart du fonctionnaire s'était terminé à 19 h 45, le 26 juin 2007, et que le quart de travail supplémentaire devait commencer moins de huit heures après.

II. Résumé de la preuve

[5] Le fonctionnaire a livré son témoignage et a appelé Alfred Elliott et Lydia Coco comme témoins. M. Elliott est agent correctionnel à l'établissement de Collins Bay. Il est également coordonnateur des griefs pour l'agent négociateur dans cet

établissement. Mme Coco est agente correctionnelle à l'établissement de Collins Bay. L'employeur a appelé Elliott Gray comme témoin. M. Gray était gestionnaire correctionnel au moment du dépôt du grief.

[6] Le fonctionnaire a déclaré que, le 26 juin 2007, il devait travailler à l'établissement de Collins Bay de 7 h à 19 h 45. Cependant, ce jour-là, il suivait une formation à l'extérieur du lieu de travail. Cette formation a pris fin à 15 h. En temps normal, il aurait dû retourner au travail, mais il a plutôt demandé un congé pour obligations familiales pour le reste de son quart. L'employeur a approuvé ce congé.

[7] Dans leur témoignage, M. Elliott et Mme Coco ont indiqué que l'employeur avait l'habitude d'offrir des heures supplémentaires aux employés disponibles, même si ces derniers avaient été en congé pour obligations familiales lors de leurs quarts précédents. M. Elliott lui-même s'est trouvé dans cette situation à maintes reprises. Mme Coco a témoigné que son partenaire de vie, qui est aussi agent correctionnel, s'était également trouvé dans cette situation. Le partenaire de Mme Coco était en congé pour obligations familiales pendant un quart se terminant à 19 h 45, et il a été appelé pour effectuer des heures supplémentaires lors d'un quart commençant à 23 h le même jour.

[8] Dans son témoignage, M. Gray a déclaré que, le 26 juin, on n'avait pas offert cette période de surtemps commençant à 23 h au fonctionnaire au motif que son quart précédent avait pris fin à 19 h 45, le même jour. L'employeur estime qu'une période de repos de 3 heures et 15 minutes entre deux quarts de travail est insuffisante. S'il fallait qu'un incident survienne à un établissement en raison de la fatigue ou du manque de vigilance de l'employé, l'employeur en serait tenu responsable, au motif qu'il aurait appelé au travail un employé pas suffisamment reposé.

[9] En contre-interrogatoire, M. Gray a expliqué que le quart de temps supplémentaire commençant à 23 h, le 26 juin 2007, n'était pas un quart prévu pour le fonctionnaire, mais plutôt une possible période de travail supplémentaire à effectuer pendant des heures durant lesquelles le fonctionnaire n'était pas censé travailler. M. Gray a également précisé que la procédure de répartition des heures supplémentaires suivie à l'établissement de Collins Bay n'abordait nullement de cas où l'on écartait un employé qui ne s'est pas suffisamment reposé.

III. Résumé de l'argumentation

[10] Le fonctionnaire a argué que l'employeur avait contrevenu à la clause 21.10 de la convention collective en ne lui offrant pas les heures supplémentaires du quart de nuit, le 26 juin 2007. Le fonctionnaire avait indiqué qu'il était disponible pour travailler les heures supplémentaires de ce quart, et l'on aurait dû lui proposer ce surtemps, étant donné qu'il comptait moins d'heures supplémentaires travaillées au cours du trimestre que l'employé qui a été appelé en bout de ligne.

[11] Il n'y a rien, dans la clause 21.10 de la convention collective, ou dans la politique bien établie de l'établissement de Collins Bay en matière d'heures supplémentaires, qui indique qu'un employé ne peut être appelé pour effectuer du temps supplémentaire dans les huit heures qui suivent son dernier quart. L'employeur n'a pas vérifié auprès du fonctionnaire si ce dernier était suffisamment reposé pour accomplir du travail supplémentaire le 26 juin 2007; il ne l'a tout simplement pas appelé.

[12] Le fonctionnaire demande que l'on ordonne à l'employeur de lui payer huit heures à tarif et demi pour l'occasion manquée d'effectuer du surtemps le 26 juin 2007.

[13] Le fonctionnaire m'a cité les décisions suivantes : *Mungham c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2005 CRTFP 106; *Hunt et Shaw c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2009 CRTFP 65; *Greater Sudbury Hydro Plus Inc. c. Syndicat canadien de la fonction publique, Local 4705*, [2003] 115 L.A.C. (4th) 385; et *3M Canada Inc. c. Energy and Chemical Workers' Union, Local 294*, [1984] 15 L.A.C. (3d) 316.

[14] L'employeur a soutenu qu'il était en droit de ne pas offrir de temps supplémentaire au fonctionnaire pour le quart de nuit commençant le 26 juin 2007, à 23 h. Pour l'employeur, un quart est un quart, peu importe qu'il soit travaillé pendant des heures régulières ou en heures supplémentaires. L'article 21 de la convention collective s'intitule « Durée du travail et heures supplémentaires » et devrait être interprété dans son intégralité. La clause 21.02 est claire : l'employeur devrait s'efforcer de fixer le début d'un quart dans les huit heures qui suivent la fin du quart précédent. Le quart pour lequel le fonctionnaire soutient qu'on aurait dû l'appeler pour effectuer du surtemps a commencé moins de quatre heures après la fin de son quart précédent. La clause 21.02 se lit comme suit :

[...]

Travail par quart

21.02 Lorsque les heures de travail des employé-e-s sont établies suivant un horaire irrégulier ou par roulement :

a) elles doivent être établies de façon à ce que les employé-e-s :

(i) travaillent une moyenne de quarante (40) heures par semaine,

et

(ii) travaillent huit virgule cinq (8,5) heures par jour.

b) l'Employeur prendra toutes les mesures raisonnables possibles :

(i) pour ne pas fixer le début du quart de travail dans les huit (8) heures qui suivent la fin du quart de travail précédent de l'employé-e,

[...]

[15] L'employeur a reconnu que le fonctionnaire aurait dû être appelé pour la période d'heures supplémentaires s'il avait eu au moins huit heures de repos après la fin de son dernier quart. La décision de l'employeur a uniquement reposé sur le fait que le fonctionnaire n'avait pas eu huit heures de repos après la fin de son dernier quart.

[16] D'autre part, dans l'éventualité où l'arbitre accueillerait le grief, l'employeur ne contesterait pas le redressement proposé par le fonctionnaire (huit heures à taux et demi).

IV. Motifs

[17] Les parties ont reconnu la légitimité de la politique bien établie de l'établissement en matière de répartition des heures supplémentaires. Elles ont aussi convenu des faits de l'espèce. La seule question que pose ce grief est de savoir si l'employeur a contrevenu à la convention collective en décidant de ne pas offrir de travail supplémentaire au fonctionnaire pour l'unique raison que ce dernier avait eu moins de huit heures pour se reposer avant de commencer ce quart de surtemps.

[18] Je conviens avec l'employeur que l'article 21 de la convention collective traite de la durée du travail et des heures supplémentaires. En fait, les neuf premières clauses

de l'article 21 traitent de la durée du travail, de la répartition des heures de travail et des pause-repas, et les cinq dernières portent sur la répartition des heures supplémentaires, la rémunération du travail supplémentaire et les indemnités de repas pendant les heures supplémentaires.

[19] Toutefois, je ne conviens pas avec l'employeur que la restriction incluse dans la clause 21.02 de la convention collective, laquelle préconise un intervalle de huit heures entre des quarts réguliers, s'applique aux quarts de travail supplémentaire. En fait, en appliquant cette restriction à la clause 21.10, l'employeur a unilatéralement décidé que le fonctionnaire n'était pas disponible pour travailler en temps supplémentaire.

[20] Le soir du 26 juin 2007, l'employeur ne s'est pas adressé au fonctionnaire. Il a plutôt décidé que ce dernier n'était pas apte à travailler du fait que son quart précédent avait pris à 19 h 45. L'employeur était convaincu que le fonctionnaire ne serait pas assez reposé pour travailler huit heures supplémentaires commençant à 23 h ce jour-là. Cette décision aurait été acceptable s'il n'y avait pas eu la clause 21.10 de la convention collective ou la politique de l'établissement en matière de répartition des heures supplémentaires. Or, en l'espèce, il n'est pas acceptable que l'employeur ait pris pareille décision.

[21] Le fonctionnaire avait signifié sa disponibilité conformément à la politique en matière d'heures supplémentaires et à la convention collective. La politique ne comporte pas de restriction au sujet de l'intervalle de temps entre un quart régulier et un quart en temps supplémentaire. La clause 21.10 de la convention collective ne contient pas davantage de restriction à cet égard. Le fonctionnaire était disponible pour effectuer des heures supplémentaires, et il était qualifié. Il n'a pas donné à l'employeur d'indication qu'il était trop fatigué ou inapte à effectuer ce quart de travail supplémentaire. En fait, il était parfaitement conscient du fait que son quart régulier prendrait fin à 19 h 45, le 26 juin 2007, lorsqu'il a indiqué sur la fiche d'heures supplémentaires volontaires, avant le début de la semaine en question, qu'il était disponible pour effectuer du travail supplémentaire à 23 h, le 26 juin.

[22] Certains employés pourraient être prêts à travailler avec seulement deux ou trois heures de repos. À d'autres, il pourrait falloir plus de huit heures de repos. Bien des facteurs peuvent influencer sur la quantité de repos dont a besoin un employé pour être apte à travailler. Qui plus est, l'employeur ne sait pas à quoi un employé occupe son temps à l'extérieur du lieu de travail. Un employé pourrait voir son quart régulier

prendre fin à 11 h, effectuer quelques travaux à la maison le reste de la journée ou aller pêcher ou jouer au hockey dans la soirée, puis accepter, le même jour, un quart de travail supplémentaire commençant à 23 h. L'employeur est en droit de pouvoir compter sur un employé qui accomplit son quart de travail de façon productive pendant les heures régulières ou en heures supplémentaires. Si l'employeur a l'impression que l'employé est trop fatigué pour travailler, il a parfaitement le droit de renvoyer l'employé chez lui sans le rémunérer. Toutefois, l'employeur n'a pas le droit de décider unilatéralement à l'avance et de façon subjective qu'un employé n'est pas suffisamment reposé pour travailler.

[23] Un employé visé par la convention collective travaille en moyenne 40 heures par semaine. Les clauses 21.01 à 21.09 ont notamment trait à la façon dont cet horaire de travail est fixé. La clause 21.02b)(i) impose à l'employeur une restriction quant à la fixation des heures de travail, en sorte qu'un employé, lorsque des mesures raisonnables peuvent être prises à cet effet, ne soit pas obligé de commencer un quart de travail moins de huit heures après la fin de son quart précédent. Une logique différente s'applique à la disponibilité des heures supplémentaires; c'est l'employé qui prend la décision d'être disponible, et non l'employeur. L'employé peut donc décider de se rendre disponible à n'importe quel moment, même si c'est moins de huit heures après la fin d'un quart précédent. Si les parties avaient voulu imposer pareille restriction aux employés, elles l'auraient spécifiée dans la clause 21.10 ou dans une autre clause de l'article 21 traitant des heures supplémentaires; or, elles ne l'ont pas fait.

[24] M. Elliott et Mme Coco ont témoigné que l'employeur avait coutume d'offrir du temps supplémentaire aux employés disponibles au terme d'un congé pour obligations familiales. Ce témoignage n'est pas pertinent à l'espèce car il est clair, au vu de la preuve et des arguments de l'employeur, que telle n'était pas la raison pour laquelle l'employeur a refusé de proposer cette période de travail supplémentaire au fonctionnaire.

[25] L'employeur n'a soumis aucune jurisprudence à l'appui de sa thèse, déclarant qu'il n'y avait pas de précédent applicable à la question qui m'était déférée. Le fonctionnaire a cité plusieurs décisions. Étant donné que l'employeur a admis que la politique de l'établissement reflétait son interprétation de l'expression « sur une base équitable » qui est employée dans la clause 21.10 de la convention collective et que

l'employeur a souscrit au redressement sollicité par le fonctionnaire en cas d'accueil du grief, les décisions produites par le fonctionnaire ne sont plus pertinentes. Ces décisions ne traitent pas de la question qu'il me faut trancher en l'espèce.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante.)

V. Ordonnance

[27] Le grief est accueilli.

[28] L'employeur doit verser au fonctionnaire s'estimant lésé une rémunération de huit heures à tarif et demi, au taux de traitement applicable.

Le 9 octobre 2009.

Traduction de la CRTFP.

**Renaud Paquet,
arbitre de grief**