

Date : 20131016

Dossier : 566-02-3191

Référence : 2013 CRTFP 128



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

Devant un arbitre de grief

---

ENTRE

**ROBERT GARDINER**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

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

employeur

Répertorié

*Gardiner c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

**MOTIFS DE DÉCISION**

***Devant*** : Joseph W. Potter, arbitre de grief

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

***Pour l'employeur*** : Lesa Brown, avocate

---

Affaire entendue à Kingston (Ontario),  
le 24 septembre 2013.  
(Traduction de la CRTFP)

**I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage**

[1] Cette décision porte sur un grief individuel présenté par M. Robert Gardiner, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), le 11 mai 2009. L'énoncé du grief se lit comme suit :

[Traduction]

[...]

*Je n'ai pas touché les primes de quart pour les heures supplémentaires effectuées de janvier à mars 2009 auxquelles j'ai droit en vertu des clauses 25.01 et 25.02 de la convention collective.*

[...]

[2] À titre de redressement, il demande ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Le versement des primes de quart impayées de janvier à mars 2009, soit un total de 543,00 \$.*

[...]

[3] Au début de l'audience, les parties ont déclaré qu'elles s'entendaient sur la plupart des faits en cause. Elles ont déposé un exposé conjoint des faits. Les faits contestés seraient établis en preuve par des témoignages.

[4] L'exposé conjoint des faits se lit comme suit :

[Traduction]

[...]

1. *Le fonctionnaire, Robert Gardiner, est un employé du Service correctionnel du Canada.*

2. *Pendant toute la période en question, le fonctionnaire était employé à titre d'agent correctionnel classifié au groupe et niveau CX-01 au Pénitencier de Kingston.*

3. *La convention collective pertinente en l'espèce est la convention conclue entre le Conseil du Trésor et le Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN, échue le 31 mai 2010.*

4. *Pendant toute la période en question, les heures de travail du fonctionnaire étaient régulièrement établies à quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi.*
5. *Pendant toute la période en question, les heures prévues de travail du fonctionnaire étaient de huit (8) heures par jour.*
6. *Tous les mois, de janvier 2009 à mars 2009, l'horaire quotidien de travail du fonctionnaire était de 7 h à 15 h ou de 8 h à 16 h.*
7. *De janvier 2009 à mars 2009, le fonctionnaire a travaillé des heures supplémentaires pour lesquelles il a été rémunéré au taux prévu pour les heures supplémentaires.*
8. *Le fonctionnaire n'a pas touché la prime de quart ni la prime de fin de semaine relativement aux heures supplémentaires qu'il a travaillées au cours de cette période.*
9. *Le fonctionnaire demande que la prime de quart ou la prime de fin de semaine lui soient versées relativement aux heures supplémentaires qu'il a travaillées au cours de cette période.*

[...]

## **II. Résumé de la preuve**

[5] Le fonctionnaire a témoigné qu'avant la présentation de son grief, il avait travaillé plusieurs quarts de travail en heures supplémentaires les fins de semaine et qu'il avait touché les primes de quart et de fin de semaine prévues à cet égard aux clauses 25.01 et 25.02 de la convention collective pertinente (pièce G-1).

[6] Le 3 février 2009, le fonctionnaire a envoyé un courriel à la personne-ressource avec qui il communiquait au service de la paie, lui mentionnant qu'il manquait 58,00 \$ aux primes de quart auxquelles il avait droit relativement aux heures supplémentaires qu'il avait travaillées (pièce G-2).

[7] Le 12 février 2009, il a reçu une réponse du service de la paie reconnaissant qu'on lui devait 58,00 \$. Le fonctionnaire a témoigné qu'il avait reçu la somme qu'il avait alors demandée.

[8] Quelque cinq jours plus tard, soit le 17 février 2009, le fonctionnaire a reçu un courriel du service de la paie l'informant qu'il ne recevrait plus la prime de quart parce qu'il n'était pas un travailleur de quart (pièce G-5). Ce courriel découlait d'un courriel

antérieur de l'administration centrale du Service correctionnel du Canada (l'« employeur »), qui se lisait en partie comme suit (pièce E-1) :

[Traduction]

[...]

*La clause 25.01 (Prime de quart) s'applique aux employé-e-s qui répondent à la définition d'un travailleur de quart, comme prévu à la clause 21.02 de la convention collective. En d'autres termes, cette clause ne s'applique pas aux travailleurs de jour.*

[...]

[9] Le fonctionnaire a affirmé qu'après avoir reçu ce message en provenance du service de la paie, il est allé voir son délégué syndical. Son grief a été déposé en mai 2009. Aucune mesure de recouvrement n'a été entreprise relativement à la prime de quart qu'il avait touchée auparavant.

### **III. Résumé de l'argumentation**

#### **A. Pour le fonctionnaire**

[10] Le fonctionnaire avait reçu les primes de quart et de fin de semaine relatives aux heures supplémentaires qu'il travaillait, tel qu'il est prévu aux clauses 25.01 et 25.02 de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et le Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (la « convention collective »), et ce, jusqu'au 17 février 2009, date à laquelle on l'a informé que cette pratique cesserait.

[11] La clause 21.01 de la convention collective définit ce qui constitue du travail de jour, alors que la clause 21.02 définit ce qui constitue du travail de quart. Le travail du fonctionnaire était conforme aux dispositions de la clause 21.02, et il était donc par définition un travailleur de quart.

[12] Par ailleurs, les clauses 25.01 et 25.02 de la convention collective s'appliquent à « [l']employé-e qui travaille par quart » et s'appliquent donc au fonctionnaire.

[13] Subsidiairement, le fonctionnaire a fait valoir qu'il n'avait été informé du changement dans la pratique de l'employeur qu'après avoir entamé la période en cause. Le fonctionnaire avait dû travailler les quarts de travail en heures

supplémentaires entre 15 h et 7 h de même que les samedis et les dimanches, et avait droit aux avantages négociés à cet égard. Ces avantages avaient été négociés par les parties en vue de compenser les répercussions du travail par quart sur la vie quotidienne des employés.

[14] Si l'on devait accepter l'argument de l'employeur, cela signifierait que le fonctionnaire recevrait un salaire moindre que celui versé à ses collègues pour le même quart de travail.

[15] Le principe de préclusion s'applique en l'espèce car le fonctionnaire a été avisé du changement alors qu'il avait déjà entamé son calendrier de travail établi pour la période du mois de janvier au mois de mars 2009.

[16] La représentante du fonctionnaire m'a renvoyé à *Barnes et Solowich c. Conseil du Trésor (ministère des Transports)*, dossiers de la CRTFP 166-02-1828 et 1829 (19750602); *Samborsky c. Conseil du Trésor (Solliciteur général - Service correctionnel Canada)*, dossiers de la CRTFP 166-02-19803 et 19805 (19900827); *Munroe c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 56; *Turner c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2005 CRTFP 162, ainsi qu'à *Brown et Beatty, Canadian Labour Arbitration*, 4<sup>e</sup> édition, aux chapitres 4:2000, « Interpretation of Collective Agreements » et 2:2200, « Estoppel ».

## **B. Pour l'employeur**

[17] Il est clairement stipulé aux clauses 25.01 et 25.02 de la convention collective que seuls les employés qui travaillent par quart ont droit à ces primes.

[18] Deux types d'employés sont décrits aux clauses 21.01 et 21.02 de la convention collective, soit ceux qui travaillent selon un horaire de travail de cinq jours consécutifs et ceux dont les horaires de travail sont établis par rotation.

[19] Selon le libellé des paragraphes 4 et 5 de l'exposé conjoint des faits, les heures de travail du fonctionnaire étaient établies de manière régulière, à quarante heures par semaine, huit heures par jour.

[20] L'expression « qui travaille par quart » employée dans les clauses 25.01 et 25.02 de la convention collective doit avoir un sens particulier, sinon tous les employés travaillant durant les heures précisées dans chacune de ces clauses pourraient toucher la prime prévue, ce qui irait à l'encontre du libellé de ces clauses.

[21] Le fonctionnaire travaillait cinq jours par semaine et avait deux jours de repos consécutifs. Par conséquent, en vertu de la clause 21.01 de la convention collective, il était un travailleur de jour, et non un travailleur de quart.

[22] Le fonctionnaire a fait valoir que le fait de ne pas recevoir la prime de quart aurait pour conséquence de créer des inégalités; or, les primes sont versées aux travailleurs de quart afin de compenser le dérangement lié au fait d'avoir à travailler régulièrement suivant un horaire de travail par quart. Le fonctionnaire n'a pas subi un tel dérangement.

[23] Il n'y a pas lieu de tenir compte de la pratique antérieure lorsqu'on est en présence d'un libellé clair. Il a été établi en preuve que le versement des primes de quart au fonctionnaire était une erreur administrative. En outre, à la pièce G-5, la commis au service de la paie a indiqué être la seule à avoir versé de telles primes; il ne s'agissait donc pas d'une pratique généralisée dans l'ensemble du service.

[24] Les critères requis pour l'application du principe de préclusion n'ont pas été satisfaits. Il ne s'agissait que d'une erreur administrative de la part d'une commis travaillant dans une des institutions de l'employeur. Aucun élément de preuve n'a d'ailleurs été présenté par le Conseil du Trésor au sujet de cette interprétation.

[25] L'employeur m'a renvoyé à *Chafe et al. c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2010 CRTFP 112; *Palmer c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2005 CRTFP 34.

#### **IV. Motifs**

[26] L'article 25 (« Prime de quart ») est la disposition de la convention collective au cœur du présent litige. Cet article contient deux clauses, lesquelles prévoient respectivement ce qui suit (pièce G-1) :

[...]

##### **25.01 Prime de quart**

*L'employé-e qui travaille par quart touche une prime de quart de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 15 h 00 et 7 h 00. La prime de quart ne sera pas payée pour les heures de travail effectuées entre 7 h 00 et 15 h 00.*

**25.02 Prime de fin de semaine**

*L'employé-e qui travaille par quart reçoit une prime supplémentaire de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.*

[...]

[27] Il n'est pas contesté que le fonctionnaire a travaillé des heures supplémentaires au cours des périodes précisées aux clauses 25.01 et 25.02 de la convention collective. L'employeur a soutenu que le fonctionnaire n'était pas admissible à l'une ou l'autre de ces primes parce qu'il ne travaille pas « par quart », une condition préalable pour avoir droit à ces primes.

[28] Il est notamment indiqué ce qui suit aux paragraphes 4 et 5 de l'exposé conjoint des faits :

[...]

*4. Pendant toute la période en question, les heures de travail du fonctionnaire s'estimant lésé étaient régulièrement établies à quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi.*

*5. Pendant toute la période en question, les heures de travail du fonctionnaire s'estimant lésé étaient de huit (8) heures par jour.*

[...]

[29] Le fonctionnaire a soutenu que le travail qu'il effectuait était conforme à la définition du travail par quart, selon la clause 21.02 de la convention collective, et qu'il avait donc droit aux primes prévues aux clauses 25.01 et 25.02.

[30] L'employeur a soutenu que le travail effectué par le fonctionnaire était conforme à la définition du travail de jour, selon la clause 21.01 de la convention collective, et qu'il n'avait donc pas droit à ces primes.

[31] La clause 21.01 de la convention collective est libellée comme suit (pièce G-1) :

***Travail de jour***

*21.01 Lorsque l'horaire de travail est établi de manière régulière, il doit être tel que les employé-e-s travaillent :*

a) quarante (40) heures et cinq (5) jours par semaine et obtiennent deux (2) jours de repos consécutifs,

b) huit (8) heures par jour.

[32] La clause 21.02 de la convention collective est libellée en partie comme suit (pièce G-1) :

**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.

[...]

[Traduction]

Remarque : Dans *Munroe*, la décision renvoie au texte de la clause 21.02 de la convention collective datée de 26 juin 2006 conclue entre ces deux mêmes parties, et cite comme suit cette clause : « Lorsque les heures de travail des employé-e-s sont établies suivant un horaire irrégulier ou par roulement [...] » Le libellé de cette clause dans la convention collective visée par la présente affaire se lit comme suit, comme je l'ai cité précédemment : « [...] suivant un horaire régulier ou par roulement [...] » Il s'agit sans doute là d'une erreur de rédaction de la part des parties, car le terme « irrégulier » serait plus logique en l'occurrence. Cela étant, ma décision est fondée sur le libellé actuel de la convention collective.

[33] Le paragraphe 4 de l'exposé conjoint des faits a trait aux heures « normales » de travail du fonctionnaire, et indique que les heures de travail du fonctionnaire étaient établies de manière régulière à quarante (40) heures par semaine, du lundi au vendredi. Son horaire de travail n'était pas établi de façon à ce qu'il travaille une moyenne de quarante (40) heures par semaine, tel qu'il est requis pour répondre à la définition de la clause 21.02a(i) de la convention collective. De plus, il est précisé au paragraphe 5 de l'exposé conjoint des faits que les heures de travail du fonctionnaire étaient de huit (8) heures par jour, et non de huit virgule cinq (8,5) heures par jour, tel qu'il est

requis, selon la clause 21.02a(ii), pour être considéré comme un travailleur de quart. Par conséquent, les heures de travail « normal » du fonctionnaire ne répondent pas à la définition du travail par quart. Selon les heures de travail qu'il travaille normalement, le fonctionnaire est manifestement un travailleur de jour.

[34] Le fonctionnaire répond par ailleurs à la définition posée par la clause 21.01 de la convention collective, en ce qu'il travaille quarante (40) heures par semaine sur une période de cinq (5) jours (du lundi au vendredi), et qu'il travaille huit (8) heures par jour.

[35] Compte tenu de ce fait, le fonctionnaire n'a pas droit aux primes prévues à l'article 25 de la convention collective relativement à ses heures normales de travail.

[36] La question à trancher en l'espèce est donc de savoir si le fait que le fonctionnaire travaille des heures supplémentaires pendant des heures de travail qui ne sont pas celles d'un travailleur de jour le « transforme » en un employé « qui travaille par quart » tel qu'il est prévu par le libellé des clauses 25.01 et 25.02 de la convention collective. Je conclus que cela n'est pas le cas.

[37] L'employeur a soutenu que les termes « qui travaille par quart » doivent être porteurs d'un certain sens. Je suis d'accord. Le fonctionnaire a fait valoir une interprétation selon laquelle cette clause signifierait que [traduction] « tous les employés qui effectuent des heures de travail entre 15 h et 7 h ont droit à cette prime ». Si cette mesure avait pour but de viser tous les employés, elle aurait convergé sur les heures travaillées et il n'y aurait pas de caractérisation des employés « qui travaillent par quart ».

[38] Je conclus qu'un travailleur de jour qui travaille des heures supplémentaires, lesquelles pourraient être réputées constituer un « quart », n'est pas, de ce seul fait, transformé en travailleur de quart en raison de ce seul quart de travail.

[39] Le fonctionnaire a fait valoir un argument subsidiaire, selon lequel le principe de préclusion s'applique en l'espèce parce qu'il a été avisé qu'il serait mis fin à la pratique de verser des primes de quart et de fin de semaine alors qu'il avait déjà entamé sa période de travail.

[40] Dans *Chafe et al.*, on peut lire ce qui suit à cet égard, aux paragraphes 75 et 76 :

[...]

[75] *La préclusion exige à tout le moins deux faits :*

- a. *une partie à un contrat déclare à l'autre partie qu'elle n'insistera pas sur un droit particulier lui étant accordé aux termes du contrat*
- b. *l'autre partie change sa position en se fiant à cette déclaration [...]*

[76] *La préclusion peut seulement toucher les parties à un contrat. En l'espèce, les parties au contrat sont le Conseil du Trésor et l'agent négociateur. Le premier problème de cet argument, fait pour le compte des fonctionnaires, est que la preuve ne démontre nullement que le Conseil du Trésor ou l'employeur (et non les gestionnaires locaux) ont dit ou fait quoi que ce soit qui pourrait porter à croire qu'il interpréterait l'article 27 de la manière que proposent les fonctionnaires [...]*

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[41] De la même manière, en l'espèce il n'y a aucune preuve démontrant que le Conseil du Trésor ait fait quelque représentation selon laquelle il interpréterait l'article 25 de la convention collective de la manière proposée par le fonctionnaire. Même si l'administration locale aurait pu interpréter l'article 25 d'une certaine façon (erronément ou non), cela ne signifie pas pour autant que cela correspond à une représentation du Conseil du Trésor.

[42] Dans *Palmer*, au paragraphe 31, j'ai écrit ce qui suit : « Le fait que M. Palmer a effectué un poste de 12 heures ne lui donne pas droit à une prime de poste. Il doit être un travailleur par postes de 12 heures pour y avoir droit, ce qu'il n'est pas. » De la même manière, je conclus que les clauses 25.01 et 25.02 de la convention collective visent les travailleurs de quart, et M. Gardiner n'était pas un travailleur de quart au sens de cette appellation dans la convention collective.

[43] Selon moi, la jurisprudence à laquelle m'a renvoyé le fonctionnaire ne s'applique pas en l'espèce. *Barnes* portait sur une question différente (le versement d'une prime de quart pour ce qui était clairement un quart de jour); *Samborsky* traite d'une clause libellée différemment dans une autre convention collective; *Turner* consiste en une décision rendue par voie accélérée et ne doit pas servir de précédent; dans *Munroe*, le fonctionnaire était manifestement un travailleur de quart et la question en litige était différente.

[44] Par ailleurs, il n'y a aucune preuve établissant que le versement de primes de quart aux travailleurs de jour était pratique courante. En fait, tel qu'il est indiqué à la pièce G-5, la commis au service de la paie a signalé qu'elle était la seule qui versait de telles primes. Il s'agit d'un cas d'application erronée d'une disposition d'une convention collective, et cette erreur a été corrigée.

[45] Enfin, le fait qu'aucune mesure de recouvrement n'ait été entreprise n'est pas concluant en ce qui concerne la question en litige. Le libellé de la convention collective est clair, il me semble. Le fonctionnaire n'avait pas droit aux primes de quart visées à l'article 25 de la convention collective.

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

**V. Ordonnance**

[47] Le grief est rejeté.

Le 16 octobre 2013.

Traduction de la CRTFP

**Joseph W. Potter,  
arbitre de grief**