

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

JACK NORRIS, RICHARD C. FOSTER
ET MARC BEAUDRY

fonctionnaires s'estimant lésés

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Patrimoine canadien - Parcs Canada)

employeur

Devant: Muriel Korngold Wexler, président suppléant

**Pour les fonctionnaires
s'estimant lésés:**

David Landry, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur:

Agnès Lévesque, avocate



Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
les 25 et 26 juillet, et 18 et 19 décembre 1996.

DÉCISION

La présente décision traite de griefs présentés à la fin des mois de mars et avril 1995 par MM. Jack Norris, Richard Clayton Foster et Marc Beaudry au sujet de la décision de l'employeur de réduire leurs heures de travail durant la saison 1995-1996.

La preuve

MM. Norris, Foster et Beaudry sont des employés de canaux qui travaillent pour Patrimoine canadien (Parcs Canada anciennement appelé Environnement Canada). MM. Norris et Beaudry sont affectés au Canal Rideau tandis que M. Foster est affecté à la voie navigable Trent-Severn.

M. Foster a déclaré qu'il était employé de canaux depuis 1986. Il a d'abord été embauché en qualité de MOC-4 et affecté à l'écluse n° 15 des chutes Healey pendant une saison. La saison suivante, il a travaillé à l'écluse n° 13 de Campbellford où se trouve un barrage. Au cours de cette saison, il a occupé un poste de maître éclusier. En 1994 et 1996, il a été affecté aux écluses n° 16 et 17 des chutes Healey, qui sont des écluses complexes parce qu'elles sont superposées et qu'elles comportent deux sas qui peuvent être élevés et abaissés en même temps. En 1995, il a été affecté à l'écluse n° 10 de Haigues Reach.

M. Foster a décrit les tâches d'un employé de canaux. Ce dernier régularise le flux de l'eau dans les barrages et manoeuvre les écluses. La majorité des barrages relevant de Patrimoine canadien sont dotés de centrales hydroélectriques. Par conséquent, les employés de canaux s'occupent de l'entretien du poste d'éclusage, c'est-à-dire qu'ils effectuent des travaux de peinture, tondent cinq acres de pelouse, facilitent le passage des embarcations dans l'écluse, assurent la propreté de l'endroit, aident les plaisanciers, guident le passage des plaisanciers dans les écluses complexes, perçoivent les droits de passage (embarcations) et s'acquittent de certaines tâches de relations publiques. Ils traitent avec les plaisanciers et les touristes en général. Des tables à pique-nique sont installées à proximité des écluses, et le public peut s'y adonner à la pêche. Les employés de canaux doivent donc s'occuper de l'entretien des lieux.

La saison de travail des employés de canaux commence normalement au début d'avril. La première tâche consiste à ouvrir le poste et à le préparer pour accueillir les plaisanciers, soit ratisser la pelouse pour la débarrasser des pierres et autres débris,

effectuer des travaux de peinture, remplacer et réparer le matériel, régulariser le niveau d'eau, livrer des fournitures aux autres postes et en obtenir aux bureaux de l'administration. Le réseau des canaux est ouvert au public et aux plaisanciers de la mi-mai au 16 octobre ou aux environs (le week-end de l'Action de grâces). Des employés de canaux, embauchés à temps plein pour une période indéterminée, effectuent la garde en hiver; leur tâche commence le 15 octobre (date de fermeture du réseau des canaux pour les plaisanciers) et se termine le 1^{er} avril de l'année suivante. Ils déblaient la neige qui s'accumule aux barrières et régularisent les niveaux d'eau. Cette dernière tâche est exécutée par une équipe chargée de régulariser l'eau, laquelle prête aussi main forte à Hydro Ontario lorsqu'il y a un problème et que l'eau gèle. La régularisation de l'eau est une tâche importante et elle doit être accomplie quotidiennement durant toute l'année pour éviter les inondations au printemps. Plus particulièrement, les tâches du personnel de garde en hiver sont les suivantes : régulariser le niveau d'eau aux différents barrages; assurer la sécurité du public qui fréquente les lieux; déblayer la neige; épandre du sel sur les routes et les marches d'escalier; effectuer de menus travaux d'entretien; débarrasser le terrain des branches mortes; faire de l'interprétation à l'occasion. Pour le tronçon nord, l'horaire de travail est normalement de 8 h à 16 h 30, et la régularisation du niveau de l'eau se fait durant les week-ends.

M. Foster a été embauché en 1986 à titre d'employé saisonnier. Au cours de ses deux premières années d'emploi, il a travaillé 85 p. 100 des 2 080 heures possibles. Sa première saison s'est étendue du 20 juin au 15 octobre 1986 (pièces 5 et 6). On lui a demandé de faire des heures additionnelles, et il a eu droit à des congés compensatoires. Le 26 janvier 1987, son emploi saisonnier a été prolongé du 22 février au 31 mars 1987 (pièce 7) et il a été muté à l'écluse n° 13, au tronçon sud. Son emploi saisonnier a été renouvelé et sa saison a commencé le 7 mai 1987 et s'est terminée le 29 février 1988. Cette dernière nomination a été qualifiée de rappel saisonnier (pièces 8 et 9). À cette occasion, il n'a effectué que 81 p. 100 des 2 080 heures possibles.

Le 31 août 1988, M. Foster a reçu une offre d'emploi à temps plein pour une période indéterminée comme employé de canaux à l'écluse n° 10 de Haigues Reach au tronçon sud. La nomination est entrée en vigueur le 30 août 1988 et comportait une nouvelle période de probation de six mois (pièces 10 et 11). Son horaire comportait

2 080 heures de travail par année et son salaire a été étalé en conséquence aux termes de l'Appendice « H » de la convention collective du groupe Manoeuvres et Hommes de métier (GLT) conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). En vertu de cet appendice, M. Foster avait droit de recevoir la rémunération des heures normales au taux indiqué pour son niveau de classification pour toutes les heures effectuées ou pour lesquelles il lui avait été accordé une absence autorisée payée, jusqu'à concurrence de 2 080 heures dans une année financière donnée. Son salaire était étalé sur l'année et il était payé pour 80 heures de travail toutes les deux semaines. Toutes les heures effectuées en sus des 2 080 heures étaient considérées comme des heures supplémentaires et il était rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable.

M. Foster a déclaré qu'il avait toujours effectué 2 080 heures de travail sauf l'année où il a pris un congé sans solde pour affaires syndicales, et, en 1995, lorsque l'employeur a réduit ses heures de travail. Il a ajouté qu'il avait toujours commencé à travailler le premier lundi suivant le 1^{er} avril et qu'il travaillait cinq jours par semaine à raison de 40 heures par semaine, et que son horaire variait durant les week-ends. À compter de la mi-mai, il travaillait entre 40 et 45 jours consécutifs, à raison de 8 ou 9 heures par jour en semaine et de 10 ou 10,5 heures par jour durant les week-ends. À compter de la fin juin, son horaire était de 12 heures par jour pendant 12 jours, puis il prenait deux jours de congé ou travaillait six jours et prenait une journée de congé. Après la deuxième semaine d'août, la journée de travail passait de douze heures à onze heures. Après le week-end de la Fête du travail en septembre et jusqu'au 15 octobre, M. Foster travaillait 8 ou 9 heures par jour en semaine et 10 ou 10,5 heures par jour durant les week-ends.

De plus, au cours de la période 15 mai au 15 octobre, il avait droit à dix jours de congé qu'il devait prendre durant la période de travail de 11 et 12 heures par jour parce qu'il pouvait se faire remplacer par des étudiants. La plupart des postes comptent un effectif de deux employés. L'employeur a étudié la possibilité d'affecter une seule personne pour manoeuvrer les écluses, mais cette solution a été jugée non sécuritaire. Travail Canada avait conclu qu'il fallait deux employés de canaux qualifiés à cause des risques de noyade. D'après ce ministère, un membre du grand public ou un plaisancier ne pouvait pas être considéré comme une personne qualifiée aux termes du *Code canadien du travail*, partie II, parce que cette personne ne relevait pas

de l'employeur. Le plaisancier n'est pas assujéti à la relation employé-employeur. Le membre du grand public ne peut être tenu responsable de la sécurité et de la santé du personnel des écluses (pièce 38).

À l'écluse n° 10, M. Foster relevait du maître éclusier, M. Robert Duck, lequel relevait de M. John Lewis, surintendant de la voie navigable Trent-Severn.

M. Foster a déclaré que, en 1995, l'employeur l'avait rappelé pour travailler vers la fin de la saison. Cette année-là, les éclusiers et les employés de canaux ont commencé à travailler le 3 avril et le 18 avril respectivement. Les employés de canaux ont également été informés qu'à compter de 1996 le retour au travail ne s'effectuerait pas avant le 1^{er} mai de chaque année (pièce 13). Par conséquent, en 1995, les employés de canaux ont été rappelés 15 jours plus tard que les années passées.

De plus, en 1995, l'employeur a réduit les heures de service aux écluses. En 1995 et 1996, pour le Canal Rideau, ces heures étaient les suivantes :

<u>-de la mi-mai à la mi-juin :</u>	
du lundi au jeudi	8 h 30 - 16 h 30
du vendredi au dimanche et les jours fériés	8 h 30 - 19 h 30
<u>-de la mi-juin aux environs du 2 septembre :</u>	
	8 h 30 - 19 h 30
<u>-du 3 septembre environ au 15 septembre :</u>	
	8 h 30 - 16 h 30
<u>-du 16 septembre à la mi-octobre :</u>	
du lundi au vendredi	9 h 30 - 15 h 30
les samedis et dimanches	8 h 30 - 16 h 30

Pour la voie navigable Trent-Severn :

<u>-de la mi-mai aux environs des 20-24 juin :</u>	
du lundi au jeudi	10 h - 16 h
du vendredi au dimanche et les jours fériés	9 h - 19 h 30
<u>-des 21-24 juin environ à la mi-août environ :</u>	
	8 h 30 - 20 h 30
<u>-de la mi-août au début septembre :</u>	
	8 h 30 - 19 h 30
<u>-du début septembre à la mi-octobre :</u>	
du lundi au vendredi	10 h - 16 h
les samedis, dimanches et à l'Action de grâces	9 h - 18 h

(pièce 4)

La période qui commence au début d'avril et qui se termine à la fin de juin s'appelle l'« intersaison du printemps » et la période qui commence le jour de la Fête du travail et qui se termine à la fin de la saison de navigation s'appelle l'« intersaison d'automne ».

M. Foster a indiqué que le plaisancier doit se présenter à l'écluse une demi-heure avant la fermeture et, dans le cas des écluses hydrauliques ou complexes, au moins trois quarts d'heure avant.

M. Foster a déclaré que la direction avait étudié pendant deux ans la possibilité de réduire les heures de service aux écluses. Le 9 mars 1995, M. John Lewis, surintendant de la voie navigable Trent-Severn, a confirmé par écrit que les éclusiers continueraient d'effectuer 2 080 heures de travail en 1995-1996, mais que les heures de travail des employés de canaux allaient être modifiées. Sa note de service se lit comme suit :

[Traduction]

Par la présente, vous êtes rappelé au travail pour la saison d'exploitation 1995 de la voie navigable Trent-Severn.

Comme vous le savez déjà, nous avons procédé à un examen en profondeur des activités de la voie navigable en deux étapes, soit un examen interne suivi d'un examen effectué par un comité indépendant. Ces révisions ont confirmé qu'il fallait modifier les horaires de travail pour mieux tenir compte du volume de celui-ci et de la fluctuation du nombre de visiteurs. Aussi, le ministre a-t-il annoncé une réduction des heures d'exploitation durant les intersaisons le 19 octobre 1994.

Conformément aux recommandations formulées à la suite de ces examens et après avoir consulté le Syndicat canadien des employé(e)s canadiens du transport, le rappel des employés de canaux au printemps pour la saison 1995 a été reporté au 18 avril. Pour 1996 et les années suivantes, le rappel n'aura pas lieu avant le 1^{er} mai de chaque année. De plus, la réduction des heures de service en semaine de l'intersaison du printemps et de l'intersaison d'automne entrera en vigueur dès cette année.

À cet égard et conformément à la présente note de service, vous êtes invité à vous présenter au travail le 18 avril 1995. Vous serez informé sous peu de votre horaire de travail pour le reste de l'année.

Si vous avez des questions ou si vous avez besoin d'éclaircissements au sujet de l'un ou l'autre des points ci-dessus concernant votre situation particulière, n'hésitez pas à communiquer avec le surintendant de votre tronçon. Je serai heureux d'organiser une réunion générale du personnel de chaque tronçon si un nombre suffisant d'employés en font la demande.

Je regrette de devoir prendre ces mesures, mais elles s'imposent pour maintenir la rentabilité de la voie navigable et continuer de répondre aux besoins de la population canadienne.

Je vous remercie à l'avance de votre coopération qui permettra d'assurer le succès de la saison 1995.

(pièce 13)

À la lecture de cette note de service datée du 9 mars 1995, M. Foster s'est rendu compte qu'il n'effectuerait pas 2 080 heures durant la saison 1995-1996. En 1995, il a été rayé des effectifs du 1^{er} au 18 avril. Il a déclaré qu'il avait effectué 1 944 heures en 1995 (93 p. 100 des 2 080 heures) et qu'il n'avait pas travaillé du 17 mars au 18 mai 1996. Au cours de cette période, il a été rayé des effectifs et a touché des prestations d'assurance-chômage.

L'employeur a expliqué aux employés qu'il aurait besoin de moins d'employés à la suite de l'examen de l'organisation et des heures de service. Les réductions étaient justifiées, selon lui, à cause du manque de fonds et du fait que les écluses étaient moins fréquentées par les plaisanciers. L'employeur a constitué des équipes mobiles qui se déplacent en voiture pour manoeuvrer les écluses.

Vers la fin de l'automne 1995, M. Foster s'est occupé de la manoeuvre de trois écluses de cette façon. Cette année-là, il était responsable de l'écluse n° 10, mais on lui a aussi demandé de manoeuvrer également les écluses n°s 8 et 9. L'employeur a aussi mis sur pied un système dit de « premier éclusier » selon lequel un employé de canaux assume la responsabilité de trois écluses. Aux chutes Healey, par exemple, le maître éclusier était normalement responsable des écluses n°s 16 et 17, mais en 1995 et 1996, il était également responsable de l'écluse n° 15. M. Foster a indiqué qu'il n'y avait aucune possibilité d'avancement à cause des responsabilités accrues des maîtres éclusiers.

M. Foster a ajouté que l'employeur lui avait donné moins de 2 080 heures de travail et qu'il avait l'intention de lui en donner encore moins. L'employeur ne reconnaît pas le fait qu'il a été embauché à temps plein pour une période indéterminée. M. Foster n'a jamais demandé de devenir un employé saisonnier. En qualité d'employé saisonnier, il ne fait pas de garde en hiver.

M. Foster a reconnu que certains employés de sa section ont été déclarés excédentaires (le caissier, un commis, etc.). Les employés de canaux sont désormais responsables de la caisse et de la perception des tarifs, et doivent effectuer les dépôts bancaires. De plus, l'employeur a réduit le nombre d'employés embauchés pour une durée déterminée pour faire l'entretien de telle sorte que certaines tâches ne sont plus accomplies. Selon M. Foster, la qualité du service a diminué. De plus, en 1996, les employés de canaux n'ont pas reçu de nouveaux uniformes même si ces derniers avaient été commandés. La charge de travail est demeurée la même, mais il y a moins d'employés pour s'en acquitter. Les employés de canaux sont censés accomplir plus de travail en moins de temps.

M. Foster a toujours demandé de commencer sa période de garde d'hiver juste avant Noël. Il va à la chasse de la fin d'octobre jusqu'à la première semaine de décembre. En règle générale, l'employeur essaie d'accommoder les employés.

M. Foster a expliqué qu'il faut 45 minutes pour « écluser un bateau » aux chutes Healy. Il ne s'occupe pas seulement de la manoeuvre de l'écluse. Il doit accomplir certains travaux d'entretien, aider aux autres postes (barrages), ramasser les ordures, effectuer la livraison du courrier, aller chercher les fournitures, percevoir les tarifs, ainsi de suite. Les employés de canaux travaillent en équipe avec le maître éclusier entre les écluses, dans le secteur et sur la voie navigable. De plus, il arrive qu'un employé de canaux se fasse demander d'assurer l'intérim pendant l'absence du maître éclusier. M. Foster a fait partie du comité de santé et sécurité à titre de représentant syndical et il s'occupe également du Programme d'aide aux employés (PAE). En 1994, il était vice-président du tronçon sud pour la section locale 00056 du Syndicat canadien des employé(e)s du transport (SCET), Alliance de la Fonction publique du Canada; il a reconnu qu'il avait assisté à presque toutes les réunions de consultation syndicale-patronale et que la question de la réduction du personnel et des heures de travail avait été discutée.

M. John (Jim) Keenan, président du groupe de travail chargé de l'examen des canaux, a passé en revue l'organisation et les heures de travail. Il a produit un rapport (pièce 25). Il a rencontré M. Foster à l'écluse où ce dernier travaille pour s'entretenir avec lui du travail, des tâches et du fonctionnement des écluses. L'employeur a demandé au personnel de lui faire part d'idées et de suggestions quant aux endroits où il serait possible de faire des réductions.

M. Keenan a déclaré que M. Tom Lee, sous-ministre adjoint, Parcs Canada, avait communiqué avec lui à la fin de juillet 1994 pour lui demander de présider un groupe de travail constitué de M^{me} Paula Neice et M. Don Golding (le groupe de travail chargé de l'examen des canaux). M^{me} Neice était une experte-conseil du secteur privé. M. Golding avait travaillé pour Parcs Canada pendant de nombreuses années, avait été membre du Conseil d'équipe à Banff et, pendant dix ans, président de l'Élément national, AFPC. Le groupe de travail, constitué en août 1994, avait comme mandat d'étudier trois questions générales : les lacunes dans l'exploitation des canaux; la tarification des services et d'autres redevances pour augmenter les recettes générées par le Canal Rideau et la voie navigable Trent-Severn ainsi que d'autres moyens d'accroître les contributions. M. Keenan a expliqué qu'il avait insisté pour que M. Lee lui donne carte blanche pour ce qui est tant du mandat que des recommandations du groupe de travail. Une première rencontre a eu lieu le 30 août 1994 et on leur a demandé de remettre, avant la fin de septembre 1994, un rapport provisoire sur les heures de service des canaux, la tarification et les autres sources de revenu pour la saison 1995.

M. Keenan a ajouté que le groupe de travail avait consulté des études antérieures : le « Projet 30 » concernant une étude des canaux en Ontario et au Québec; divers rapports antérieurs ayant mené à des examens de l'exploitation; des examens effectués par l'administration des canaux; des comptes rendus de réunions publiques tenues par l'administration des canaux; une grande variété de documents publics.

En septembre 1994, les membres du groupe de travail ont été très occupés à rencontrer d'autres groupes et des particuliers pour recueillir de l'information. Ils ont aussi rencontré les gestionnaires, le personnel et le syndicat de tous les tronçons des canaux. Ils ont organisé des groupes de discussion à chaque canal et rencontré un

échantillon de la clientèle. Ils ont aussi rencontré le directeur de la New York State Canal Authority et des représentants du British Canal Systems. Ils ont tenu des consultations avec le personnel. Un échantillonnage représentatif du personnel a été invité à participer à ces consultations. On a procédé de même avec le « syndicat ». La direction n'a pas pris part à ces consultations. Le rapport provisoire a été remis le 30 septembre 1994, et la première ébauche du rapport définitif était datée du 20 décembre 1994. La dernière version a été envoyée à toutes les personnes qui avaient été consultées à la mi-février 1995. La version finale a été diffusée le 30 mars 1995.

M. Keenan a indiqué que, d'après les renseignements recueillis, le groupe de travail avait essayé de trouver une formule acceptable de réduction des heures de service et du personnel. Le rapport a aussi conclu qu'il fallait trouver des fonds pour assurer la prestation des services. Le groupe a conclu que l'unique réduction devait viser les heures de semaine durant les intersaisons à cause de la baisse sensible du nombre de plaisanciers durant ces périodes par rapport à la haute saison et aux week-ends. Le groupe était également conscient que le coût de fonctionnement des écluses représentait un élément important du coût du service et qu'il faudrait sabrer également à ce niveau-là. Il a recommandé de maintenir les heures de travail des maîtres éclusiers à cause de leur rôle. La priorité a été accordée à ceux qui connaissaient le mieux le fonctionnement des écluses et qui possédaient le plus d'expérience. Le groupe considérait le rôle des maîtres éclusiers comme étant important pour relever les défis posés par les réductions puisqu'ils allaient travailler à la reconstruction de l'organisation. Le document final est intitulé : *Rideau and Trent-Severn Historic Canals: Corridors of Change* (pièce 25). M. Foster a déclaré que le « syndicat » s'était élevé contre les réductions d'exploitation proposées par l'employeur. D'après lui, il y en avait eu tous les ans et elles devenaient de plus en plus importantes.

Le 29 avril 1994, l'agent négociateur de la section locale 00056 de l'UCET a remis un document faisant état de ses observations, préoccupations et contre-propositions suite à l'examen de l'exploitation de la voie navigable Trent-Severn (pièce 16). Toutefois, l'employeur n'était pas d'accord avec les suggestions et les chiffres de l'agent négociateur.

M. Jack Norris est un employé de canaux au Canal Rideau depuis 1977. Il a été embauché comme étudiant puis comme occasionnel. Il a participé à un concours visant à combler un poste à temps plein pour une période indéterminée et a été affecté au poste en question en 1983. Avant 1983, il n'était pas tenu d'assurer la garde en hiver et il ne travaillait pas durant cette période de l'année. En 1995, il a été en congé non payé - situation qu'il a fait changer en congé annuel - à cause d'un manque de travail du 1^{er} au 13 avril 1995 (pièce 18). Il a commencé à travailler le 18 avril 1995 comme on le lui avait demandé, et a travaillé comme employé de canaux jusqu'à la deuxième semaine de septembre 1995. Toutefois, à la mi-septembre 1995, il a abouti à Perth où on lui a demandé de peindre un pont durant la semaine et de travailler au poste d'éclusage durant les week-ends. Il a travaillé selon cet horaire jusqu'à la fin d'octobre 1995. Son horaire avait été perturbé à la suite de la mise sur pied d'une « équipe volante » par la direction, et ses services n'étaient plus requis à l'écluse. Aussi, pour lui permettre d'effectuer ses 2 080 heures de travail en 1995, l'employeur lui a demandé de travailler comme garde de sécurité à la Maison Laurier, à Ottawa, à un taux de rémunération inférieur. Il a obtenu un poste de garde durant l'hiver de 1995.

En 1996, l'employeur a retardé d'un mois complet le retour de M. Norris à l'écluse comme employé de canaux. Il lui a plutôt demandé de travailler aux ateliers principaux comme manoeuvre à un taux de rémunération inférieur. M. Norris s'est présenté à l'écluse le 1^{er} mai 1996.

De 1981 à 1983, M. Norris était un « employé de canaux saisonnier à temps plein » et il se trouvait parfois un autre emploi à la fin de la saison. En 1991, il était un employé de canaux à temps plein pour une période indéterminée à l'écluse Nicholson. Il a aussi eu d'autres emplois après la saison de navigation. Il a expliqué qu'il avait peint le pont de Perth dans le cadre d'une entente conclue entre la direction et l'agent négociateur. Les travaux avaient d'abord été confiés aux employés de canaux embauchés à temps plein pour une période indéterminée au poste d'éclusage de Beveridges. Ils avaient ensuite été confiés aux employés de canaux du tronçon sud (ceux qui travaillaient de Narrows au Lac Ontario), puis à ceux du tronçon nord (des rapides Burritts à la rivière des Outaouais), puis aux employés de canaux saisonniers du tronçon sud et enfin aux employés de canaux saisonniers du tronçon nord. Le tronçon du centre va des rapides Burritts à Narrows (pièce 19).

M. Norris a décrit ses tâches comme employé de canaux. Avant avril 1995, il ouvrait le régularisateur d'eau, préparait le poste et les pelouses, effectuait des travaux d'entretien, de peinture et de réparation des bâtiments, s'occupait des massifs de fleurs et des barrières. Ces travaux n'ont plus été effectués après 1995. En 1995-1996, il a effectué 2 180 heures tandis qu'en 1994-1995, il en avait effectué 2 095. De plus, il était de garde en hiver chaque année (pièce 35). Il a gagné 30 344,62 \$ en 1995 et 29 880,56 \$ en 1994.

M. Marc Beaudry travaille à l'écluse du Canal Rideau à Ottawa depuis juin 1990 et depuis 1991, comme employé saisonnier (MOC-4 ou 5) .90. Il a toutefois occupé un poste de MOC-5 1.0. Il a été de garde en hiver à titre intérimaire chaque année de 1991 à 1995. Il a donc toujours effectué 2 080 heures de travail. En 1995, il a travaillé comme employé de canaux de la mi-avril à la mi-septembre. Il a ensuite occupé un poste vacant jusqu'à la fin d'octobre 1995 et, en conséquence, a été de garde durant l'hiver de 1995. Toutefois, il n'a pas effectué 2 080 heures de travail en 1995. D'après lui, il lui manquait neuf jours. M^e Agnès Lévesque, l'avocate de l'employeur, a contesté cette affirmation. Elle a déposé en preuve un document indiquant que M. Beaudry avait gagné 2 221 \$ de plus en 1995 qu'en 1994 (pièce 35). En 1995-1996, M. Beaudry a effectué 2 111 heures tandis qu'en 1994-1995, il en avait effectué 2 056. Mis devant cette preuve, M. Beaudry ne l'a pas contestée et n'a pas déposé de preuve du contraire. Au moment de l'audience, M. Beaudry était maître éclusier par intérim (MO-7) au poste d'éclusage d'Ottawa.

En 1995 et 1996, M. Beaudry a respectivement gagné 29 899 \$ et 30 636 \$ ou 30 289 \$ et 29 733 \$ respectivement durant les exercices 1994-1995 et 1995-1996.

En 1996, M. Beaudry a eu un entretien avec M. John W.A. Bonser, surintendant du Canal Rideau, au sujet de la réduction de ses heures de travail comme employé de canaux. Le 6 mai 1996, ce dernier lui a répondu ce qui suit (pièce 23) :

[Traduction]

La présente fait suite à notre conversation téléphonique au cours de laquelle vous avez demandé une réponse écrite aux questions suivantes.

a) *Pourquoi vos heures de travail ont-elles été réduites depuis 1995?*

- b) *Quel est votre statut d'employé?*
- c) *Quelle conséquence cette réduction a-t-elle eu sur vos heures de travail?*

Comme vous le savez certainement, à la suite des compressions budgétaires du gouvernement, l'administration du Canal Rideau a reçu en 1993 instruction d'effectuer un examen en profondeur de tous les aspects de son organisation et de ses opérations. L'examen a donné lieu à la rédaction du Rideau Canal Operational Report (rapport d'examen des opérations des canaux) qui a été publié en mars 1994. Ce rapport recommandait notamment que les heures de service et les coûts y relatifs soient rationalisés pour qu'ils reflètent davantage la demande actuelle de service. Les recommandations renfermaient des propositions visant à retarder le rappel annuel des employés de canaux en avril, à réduire les heures de service de l'intersaison à l'automne et à réduire également les effectifs à cette époque de l'année.

Le rapport susmentionné et ses recommandations ont fait l'objet d'un autre examen, lequel a donné lieu au rapport Rideau and Trent-Severn Historic Canal: Corridors of Change. Ce rapport appuyait nombre des propositions contenues dans le rapport d'examen des opérations des canaux, notamment les recommandations concernant la réduction des heures des employés de canaux et des effectifs aux postes d'éclusage. Peu après, le ministère du Patrimoine canadien a approuvé la mise en œuvre des changements proposés relativement aux heures de service et aux tâches.

Ces changements ont eu l'incidence suivante sur votre poste. Vous demeurez un employé saisonnier embauché pour une période indéterminée; votre date de rappel au travail passe du 1^{er} avril environ au 1^{er} mai environ; à compter de la mi-septembre vous ne travaillerez que durant les week-ends jusqu'à la fin de la saison de navigation. Au total, environ 324 heures de travail réparties sur l'année seront retranchées de votre horaire.

Même si ce qui précède devrait être votre horaire de travail normal durant 1996, il est toujours possible que vous soyez appelé à effectuer des heures additionnelles pour remplacer d'autres employés absents ou exécuter certains travaux s'il y a lieu. En fait, en 1995-1996, vous avez effectué 260 heures additionnelles dans le cadre de travaux à Hog's Back et à la Maison Laurier.

Le tronçon nord n'a qu'une seule centrale hydroélectrique. Elle se trouve aux chutes Rideau et elle est administrée par Travaux publics.

M. Arnold Hockaday est président de la section locale 00056 de l'UCET depuis 1993. Il a participé à la rédaction des observations et contre-propositions de l'agent négociateur (pièce 16) au sujet du document de l'employeur : *Rideau and Trent-Severn Historic Canals: Corridors of Change* (pièce 25). L'employeur a accordé trois semaines à l'agent négociateur pour faire connaître sa réaction à la pièce 25. Ce dernier a trouvé que les recommandations du groupe de travail de M. Keenan allaient avoir un effet dévastateur sur les membres. De nombreux membres de la section locale 00056 de l'UCET s'inquiétaient des conséquences des réductions du service au public et de la réduction des heures de service et du nombre d'employés pour faire le travail. L'agent négociateur et la direction ont tenu une réunion de consultation syndicale-patronale après que l'agent négociateur eut remis ses observations (pièce 16), et M. John Lewis, surintendant de la voie navigable Trent-Severn, a fait des observations sur les efforts de l'agent négociateur. M. Hockaday a déclaré que l'agent négociateur avait été informé à l'automne de 1993 que l'employeur devait réduire ses dépenses de 300 000 \$.

M. Hockaday a déclaré qu'il avait rencontré MM. Keenan et Golding et M^{me} Neice à trois occasions. Ils avaient discuté des opérations, des idées de l'agent négociateur au sujet de la façon dont les employés devraient être traités et des conséquences des réductions sur ces derniers et sur les services.

M. John Bonser a affirmé qu'il travaillait pour Parcs Canada depuis 1976 et qu'il était surintendant du Canal Rideau depuis 1990. Il est responsable du bon fonctionnement du canal et doit s'assurer de disposer d'un effectif suffisant pour permettre le passage des embarcations. Le Canal Rideau comprend 23 postes d'éclusage et un pont.

M. Bonser a expliqué qu'à la fin de 1992, la direction locale avait indiqué que les années à venir seraient déficitaires. Cette situation a été portée à l'attention des hauts fonctionnaires du ministère (Parcs Canada) qui ont réussi à trouver des fonds à la condition que l'administration locale examine la situation et trouve des moyens de combler le déficit. À compter de 1993, ce déficit a été de 500 000 \$ par année pendant trois ans à l'égard de la voie navigable Trent-Severn et du Canal Rideau. M. Bonser devait trouver 300 000 \$ pour 1994, 205 000 \$ pour l'année suivante et 94 000 \$ additionnels pour 1994. L'administration locale a donc examiné divers scénarios en

vue de réduire le déficit et d'accroître les revenus. À ce moment-là, soit en 1993, Parcs Canada avait entrepris un examen d'envergure nationale des opérations de tous les canaux. L'examen a été réalisé en même temps que celui des canaux dans la province de Québec.

L'examen national, terminé à l'automne de 1993, a été baptisé « Projet 30 ». Cette étude a brossé un tableau général de tous les canaux au Canada. Elle a recommandé de réduire le budget de 30 p. 100. M. Bonser et d'autres ont réussi à négocier une réduction de 20 p. 100 seulement. Puis, en juin 1993, l'administration régionale et l'agent négociateur se sont réunis à Cornwall pour échanger leurs idées au sujet des examens internes des canaux. En novembre 1993, l'UCET a indiqué à l'administration que sa participation aux examens posait certaines difficultés. Elle a toutefois demandé d'être informée des résultats avant leur publication. M. Bonser a ajouté que l'administration avait remis une copie de l'étude à l'agent négociateur en mars 1994 lors d'une réunion du comité syndical-patronal et avait à ce moment-là demandé l'avis du personnel. L'agent négociateur s'est opposé aux réductions envisagées. De plus, au cours d'inspections effectuées au printemps de 1994, les directeurs et les surintendants des canaux ont visité tous les postes d'éclusage et rencontré tous les employés à qui ils ont demandé ce qu'ils pensaient des réductions en question.

Ensuite, soit en juin 1994, le ministre qui était alors responsable de l'ancien ministère de l'Environnement, Parcs Canada (aujourd'hui appelé Patrimoine canadien) a invité toutes les personnes touchées à participer à une consultation nationale portant sur la tarification. De plus, en août 1994, M. Tom Lee, le sous-ministre adjoint, a opté pour une étude indépendante des opérations des canaux, et c'est à ce moment-là qu'il a nommé M. Jim Keenan, M^{me} Paula Neice et M. Don Golding. Donc, en octobre 1994, M. Lee a demandé à ce groupe de travail de trois personnes d'examiner également les heures de service des canaux en prévision de la saison 1995. Étant donné que le rapport provisoire d'octobre 1994 avait recommandé la protection des heures de travail des maîtres éclusiers, lorsque ce rapport provisoire a été publié le 20 octobre 1994, M. Bonser a écrit à tout le personnel pour annoncer que le groupe de travail avait recommandé une réduction des heures de travail pour la saison de 1995.

[Traduction]

Comme vous le savez, un groupe de travail indépendant a examiné les opérations du Canal Rideau et de la voie navigable Trent-Severn pour trouver des façons plus efficaces d'assurer les services compte tenu de la planification opérationnelle à Parcs Canada, et d'effectuer les réductions déjà annoncées.

Le groupe de travail, dans un rapport provisoire, a recommandé de modifier les heures de service et la tarification des deux voies navigables. Par conséquent, la durée de la saison de navigation ne sera pas réduite en 1995. La réduction des heures de service ne visera que les jours de la semaine au cours des intersaisons du printemps et de l'automne. Les heures de service durant les mois de juillet et août ainsi que les heures prolongées durant les week-ends au printemps demeureront les mêmes en 1995. Les tarifs d'amarrage et d'éclusage augmenteront de 10 p.100 en moyenne en 1995. Ces décisions ont été communiquées au grand public par communiqué émanant du cabinet du Ministre.

Il s'agit d'un rapport provisoire et le groupe de travail poursuit son étude. La réduction des heures de service en semaine au cours des intersaisons aura une incidence sur les heures de travail du personnel. Nous sommes en train d'examiner le taux de fréquentation des écluses et l'incidence que pourraient avoir les réductions sur les intersaisons. Nous consulterons vos représentants syndicaux pendant l'établissement du nouveau plan de travail pour 1995. À la suite de ces consultations, diverses options seront examinées. Des décisions seront prises et vous seront communiquées le plus tôt possible.

Nous nous sommes engagés à faire preuve d'ouverture et nous espérons que nous pourrions travailler ensemble de manière constructive.

Vous trouverez ci-joint le résumé du rapport provisoire. N'hésitez pas à en discuter avec le surintendant de votre tronçon ou le gestionnaire à l'administration centrale.

(pièce 26)

M. Bonser a également convoqué une réunion pour discuter de la formation d'un comité qui aurait pour mandat d'examiner la mise en œuvre de la réduction des heures de travail. Cette idée est toutefois restée lettre morte.

M. Bonser a déclaré que même s'il ne faisait pas partie du groupe de travail qui a préparé le rapport (Rideau and Trent-Severn Historic Canals: Corridors of Change (pièce 25)), il a été consulté à titre de membre de l'« équipe de gestion des canaux ». Il faisait également partie du « comité directeur » qui s'est penché sur le rapport. Vu que le rapport avait recommandé une réduction des heures de navigation, M. Bonser a décidé de demander à tous les employés de canaux de se présenter au travail le 1^{er} mai au lieu du 1^{er} avril 1995.

En outre, les heures de service, à compter de septembre 1995, ont été réduites d'une autre heure en semaine. Toutefois, M. Bonser estimait qu'il était injuste de repousser d'un mois complet le retour au travail. Il a donc demandé aux employés de canaux de se présenter au travail à la mi-avril. En 1996, toutefois, ces derniers ont été rappelés un mois complet plus tard (le 1^{er} mai 1996).

Ainsi, le budget du Canal Rideau a été réduit de 20 p. 100, et 80 p. 100 du budget total est consacré aux salaires. En plus de réduire les heures de services, M. Bonser a supprimé des postes vacants et diminué le pourcentage d'années-personnes pour les postes saisonniers. Depuis 1988, la politique de l'administration du Canal Rideau consiste à offrir les heures de travail additionnelles aux employés de canaux au lieu d'embaucher des gens de l'extérieur (pièce 27). En outre, en 1995, le Canal Rideau, qui était organisé en trois tronçons chacun dirigé par un gestionnaire, a été réorganisé en deux tronçons. En 1996, cependant, il a de nouveau été organisé en trois tronçons par suite de la réduction du nombre de superviseurs. En 1995, un éclusier a été déclaré excédentaire lorsque le système du « premier éclusier » a été mis en place.

M. Bonser a indiqué que l'administration avait décidé de maintenir les heures de travail des maîtres éclusiers à cause de leur niveau de responsabilités et de leur connaissance du canal. Durant l'intersaison et la saison, l'unique différence entre les tâches d'un employé de canaux et celles d'un maître éclusier est la supervision. Les particularités du fonctionnement du canal exigent une certaine souplesse de la part des employés. Il est difficile de prévoir à la fin de la saison de navigation combien d'employés de canaux et lesquels accepteront de faire des travaux additionnels. Certains employés de canaux ont d'autres emplois et d'autres engagements. Des 122 recommandations que renferme le rapport Keenan-Neice-Golding, l'administration du

Canal Rideau en a mis de nombreuses en œuvre et de nombreuses autres sont en cours d'implantation. Toutefois, certaines d'entre elles devront au préalable faire l'objet de consultations avec le personnel.

M. Bonser a expliqué que M. Norris était un employé à temps plein et qu'il avait été traité en tant que tel jusqu'en 1995, c'est-à-dire qu'il avait effectué 2 080 heures de travail. Il a précisé qu'un employé qui travaille moins de 2 080 heures n'est plus un employé à temps plein et peut être considéré comme un employé saisonnier. Il a cité la convention collective pertinente relative au groupe Manœuvres et Hommes de métier aux termes de laquelle on ne garantit pas aux employés un maximum ou un minimum d'heures de travail (pièce 2, Appendice « H », article 5).

M. Bonser a comparé les heures effectuées par les employés de canaux avant 1995 et en 1995-1996. Il y avait 34 employés de canaux (employés à temps plein et employés saisonniers confondus). De ce nombre, 15 ont effectué le même nombre d'heures qu'en 1994 ou davantage, 13 ont travaillé 97 p. 100 des heures ou ont fait mieux qu'en 1994 et trois ont travaillé 90 p. 100 des heures ou ont fait mieux qu'en 1994. De plus, trois d'entre eux ne pouvaient pas accepter d'heures additionnelles parce qu'ils étaient en congé autorisé (deux cas) ou avaient un engagement personnel (un cas).

M. John Lewis travaille pour Parcs Canada depuis 1975 et il est surintendant de la voie navigable Trent-Severn depuis 1982. Il a expliqué que celle-ci s'étend sur 240 milles. Il est responsable du fonctionnement, de l'entretien, du budget, de l'expansion du réseau, de la régularisation du niveau de l'eau, de la conservation des ressources et des biens immobiliers.

Les services de la voie navigable Trent-Severn sont analogues à ceux du Canal Rideau. Le mandat principal est la navigation. La différence entre les deux voies navigables est la taille du réseau et la complexité de la régularisation du niveau d'eau. Il y a beaucoup plus de postes de régularisation d'eau sur la voie navigable Trent-Severn que sur le Canal Rideau. Le nombre de visiteurs et d'embarcations est également beaucoup plus élevé.

M. Lewis a présenté en preuve les heures de service de la voie navigable Trent-Severn en 1994-1995 et 1996.

**VOIE NAVIGABLE TRENT-SEVERN
HEURES DE SERVICE**

TOTAL

1994

<i>Du 20 mai au 23 juin</i>	<i>du lundi au jeudi</i>	<i>9 h à 16 h 30</i>	<i>142,5</i>
	<i>du vendredi au dimanche</i>	<i>9 h à 19 h 30</i>	<i>157,5</i>
	<i>le lundi férié</i>	<i>9 h à 19 h 30</i>	<i>10,5</i>
<i>du 24 juin au 14 août</i>		<i>8 h 30 à 20 h 30</i>	<i>624</i>
<i>du 15 août au 5 sept.</i>		<i>8 h 30 à 19 h 30</i>	<i>242</i>
<i>du 6 sept. au 12 oct.</i>	<i>du lundi au vendredi</i>	<i>9 h à 16 h 30</i>	<i>195</i>
	<i>les samedis et dimanches</i>	<i>9 h à 18 h</i>	<i>90</i>
	<i>le lundi de l'Action de grâces</i>	<i>9 h à 18 h</i>	<i>9</i>

TOTAL 1 470,5

1995

<i>du 19 mai au 22 juin</i>	<i>du lundi au jeudi</i>	<i>10 h à 16 h</i>	<i>114</i>
	<i>du vendredi au dimanche</i>	<i>9 h à 19 h 30</i>	<i>157,5</i>
	<i>le lundi férié</i>	<i>9 h à 19 h 30</i>	<i>10,5</i>
<i>du 23 juin au 13 août</i>		<i>8 h 30 à 20 h 30</i>	<i>624</i>
<i>du 14 août au 4 sept.</i>		<i>8 h 30 à 19 h 30</i>	<i>242</i>
<i>du 5 sept. au 11 oct.</i>	<i>du lundi au vendredi</i>	<i>10 h à 16 h</i>	<i>156</i>
	<i>les samedis et dimanches</i>	<i>9 h à 18 h</i>	<i>90</i>
	<i>le lundi de l'Action de grâces</i>	<i>9 h à 18 h</i>	<i>9</i>

TOTAL 1 403

1996

<i>du 17 mai au 20 juin</i>	<i>du lundi au jeudi</i>	<i>10 h à 16 h</i>	<i>114</i>
	<i>du vendredi au dimanche</i>	<i>9 h à 19 h 30</i>	<i>157,5</i>
	<i>le lundi férié</i>	<i>9 h à 19 h 30</i>	<i>10,5</i>
<i>du 21 juin au 11 août</i>		<i>8 h 30 à 20 h 30</i>	<i>624</i>
<i>du 12 août au 2 sept.</i>		<i>8 h 30 à 19 h 30</i>	<i>242</i>
<i>du 3 sept. au 16 oct.</i>	<i>du lundi au vendredi</i>	<i>10 h à 16 h</i>	<i>186</i>
	<i>les samedis et dimanches</i>	<i>9 h à 18 h</i>	<i>108</i>
	<i>le lundi de l'Action de grâces</i>	<i>9 h à 18 h</i>	<i>9</i>

TOTAL 1 451

HEURES DE SERVICE AU COURS DES ANNÉES ANTÉRIEURES

1992 - 1 512,5

1993 - 1 470,5

(pièce 28)

En 1994, M. Lewis a constaté que la voie navigable Trent-Severn avait eu un déficit de 295 000 \$ en 1993. L'administration lui a accordé un sursis pour cette année-là, mais il devait trouver les fonds pour 1994, soit 155 000 \$. Le budget de la voie navigable Trent-Severn a été réduit de 450 000 \$. D'où l'examen des opérations de la voie navigable effectué en 1993-1994 à l'issue duquel il a été décidé d'abolir neuf postes vacants et de déclarer excédentaires six employés du groupe Soutien administratif en plus de réaliser des économies dans le budget des biens et services. En octobre 1993, donc, il a été informé que le budget serait réduit de 20 p. 100 par année pendant trois ans à compter de 1995. Le 20 octobre 1994, M. Lewis a envoyé une note de service à tout le personnel pour expliquer la situation :

Comme vous le savez, un groupe de travail indépendant a examiné les opérations du Canal Rideau et de la voie navigable Trent-Severn pour trouver des façons plus efficaces d'assurer les services compte tenu de la planification opérationnelle à Parcs Canada, et d'effectuer les réductions déjà annoncées.

Le groupe de travail, dans un rapport provisoire, a recommandé de modifier les heures de service et la tarification des deux voies navigables. Par conséquent, la durée de la saison de navigation ne sera pas réduite en 1995. La réduction des heures de service ne visera que les jours de la semaine au cours des intersaisons du printemps et de l'automne. Les heures de service durant les mois de juillet et août ainsi que les heures prolongées durant les week-ends au printemps demeureront les mêmes en 1995. Les tarifs d'amarrage et d'éclusage augmenteront de 10 p.100 en moyenne en 1995. Ces décisions ont été communiquées au grand public par communiqué émanant du cabinet du Ministre.

Il s'agit d'un rapport provisoire et le groupe de travail poursuit son étude. La réduction des heures de service en semaine au cours des intersaisons aura une incidence sur les heures de travail du personnel. Nous sommes en train d'examiner le taux de fréquentation des écluses et l'incidence que pourraient avoir les réductions sur les intersaisons. Nous consulterons vos représentants syndicaux pendant l'établissement du nouveau plan de travail pour 1995. À la suite de ces consultations, diverses options seront examinées. Des décisions seront prises et vous seront communiquées le plus tôt possible.

Nous nous sommes engagés à faire preuve d'ouverture et nous espérons que nous pourrions travailler ensemble de manière constructive.

Vous trouverez ci-joint le résumé du rapport provisoire. N'hésitez pas à en discuter avec le surintendant de votre tronçon ou le gestionnaire à l'administration centrale.

(pièce 29)

La réduction des heures de service faisait suite aux commentaires faits par le grand public au cours de trois réunions. Les membres du public ont indiqué qu'ils préféreraient une réduction des heures de service durant les intersaisons et en semaine. Plusieurs parties intéressées, notamment des entreprises du secteur privé, des exploitants de marinas et de centres de villégiature, des représentants de la Chambre de Commerce ainsi que d'autres personnes intéressées du secteur privé se sont dits du même avis. M. Lewis a examiné le taux d'utilisation des écluses durant la saison de navigation et a remarqué que la demande était plus faible durant les intersaisons et en semaine. Des conseillers municipaux ainsi que des députés provinciaux et fédéraux ont également été consultés. D'où sa décision de repousser au 18 avril 1995 le retour au travail des employés de canaux et de réduire leurs heures de travail pour qu'elles coïncident avec les heures de service des écluses (pièces 13, 30 et 31).

M. Lewis a expliqué que le service de garde en hiver est lié à la gestion des eaux, laquelle a priorité. Les horaires sont établis conjointement avec les employés. La priorité est accordée aux employés qui « continuent à temps plein » puis aux employés saisonniers suivant le nombre d'heures auquel ils ont droit, en ordre décroissant. Les heures de travail des maîtres éclusiers et des employés qui « continuent à temps plein » pour s'occuper de l'entretien sont protégées. M. Foster est devenu un employé saisonnier lorsque ses heures de travail ont été réduites. Les maîtres éclusiers occupent des postes dont la classification est supérieure d'un échelon à celle des employés de canaux. Selon M. Lewis, tous les maîtres éclusiers sont des MOC-5 et reçoivent une C-2 (prime de surveillance) tandis que tous les employés de canaux sont des MOC-5 sauf ceux des chutes Rainy. M. Lewis a ajouté que le fait que seuls les employés de canaux eurent été touchés par la réduction des heures de travail se fonde sur le rapport Keenan-Neice-Golding.

M. David Ballinger travaille pour Parcs Canada depuis 1973. Au moment de l'audience, il était coordonnateur des services par intérim. Son poste d'attache est directeur de l'exploitation des canaux et, à ce titre, il est responsable de la gestion des eaux, des biens immobiliers, de la conservation des ressources, des activités des visiteurs, de l'orientation ou de la direction fonctionnelle des opérations.

M. Ballinger a décrit les responsabilités des maîtres éclusiers et des employés de canaux. À compter du 1^{er} avril, ils s'occupent de la régularisation des niveaux d'eau, de la préparation des bâtiments, des écluses et du pont en vue d'accueillir les visiteurs, du nettoyage des terrains, des travaux de peinture, de la formation du personnel. La saison de la voie navigable commence le vendredi du week-end de la Fête de la Reine en mai. Une fois la voie ouverte, le maître éclusier et les employés de canaux sont responsables de la vente des permis de passage et d'amarrage et de l'application des règlements. À la fermeture de la voie navigable, le premier mercredi suivant le week-end de l'Action de grâce en octobre, le maître éclusier et les employés de canaux doivent aveugler les fenêtres des bâtiments, réduire le niveau de l'eau, effectuer des travaux d'entretien, de peinture et de cimentation, entreposer le matériel et organiser les équipes en prévision des travaux d'hiver. En hiver, ils déblaient la neige et s'occupent de la régularisation de l'eau.

M. Ballinger a examiné les statistiques préparées par l'administration concernant la circulation sur les voies navigables. Il a indiqué que les périodes scolaires, les vacances, l'économie, la tarification et le temps sont tous des facteurs qui influent sur le taux d'utilisation des canaux. Toutefois, la réduction des heures de service n'a pas influé sur l'utilisation (pièce 32).

Le 28 mars 1994, M. Ballinger et M^{me} Marian Stranak ont remis un rapport intitulé *Rideau Canal, Operational Review Report* (pièce 33) dans lequel M. Ballinger a recommandé une réorganisation et une réduction de l'administration (page 30), la même chose pour le bureau principal et les boutiques (page 17) et les services (page 22). Le Projet 30 a été lancé à peu près à la même époque. Tous les canaux au Canada exploités par Parcs Canada ont été examinés dans le cadre de ce projet (pièce 34)

M. Michael Largy est conseiller en ressources humaines pour le personnel du Canal Rideau depuis 1988. Il savait que les « canaux » traversaient une période

difficile à cause des compressions budgétaires. Il a donc participé dans une certaine mesure à la détermination et à l'évaluation des diverses options proposées dans le rapport de l'examen des opérations préparé suite aux contraintes budgétaires. Il a demandé à la sous-section de la paie et des avantages sociaux de préparer un document indiquant les heures de travail effectuées en 1995-1996 par MM. Norris et Beaudry (pièce 35).

M. Fred Alyea est un employé de la voie navigable Trent-Severn depuis 24 ans dont 15 à titre de directeur de l'exploitation des canaux. Il a produit des statistiques illustrant la diminution du nombre d'embarcations qui ont passé les écluses de 1993 à 1995 (pièce 36). Il a expliqué que cette diminution était attribuable à la situation économique et au mauvais temps. Le 14 mars 1994, il a remis son étude, commencée en 1993, de l'exploitation de la voie navigable Trent-Severn (pièce 37). Il a recommandé un certain nombre de réductions. Il a même songé à n'utiliser qu'une seule personne à chaque écluse, mais cette solution a été jugée inacceptable par Travail Canada (pièce 38). Il a ajouté qu'il embauche des étudiants l'été ainsi que des employés pour une durée déterminée pour combler les postes vacants et remplacer les personnes en congé.

M. Robert Derikosis a pris sa retraite de la fonction publique en 1995. Il a été négociateur pour le Conseil du Trésor de 1975 à 1995, et négociateur en chef à compter de 1978. Il était responsable du groupe Manoeuvres et Hommes de métier (GLT) à compter de 1976 en qualité d'agent de la paie et des avantages sociaux ou d'agent de la rémunération ou en qualité de négociateur.

M. Derikosis a déclaré que durant la première ronde de négociations avec le groupe GLT, les employés de canaux étaient visés par les mêmes dispositions que les autres membres du groupe. Aucune disposition particulière n'était prévue pour eux. Au cours de la deuxième ronde de négociations, les parties ont conclu une entente visant les employés de canaux. Les parties ont signé une lettre d'entente portant sur quatre points : la durée du travail, les heures supplémentaires, la disponibilité et l'indemnité de rappel au travail. Au cours de la troisième ronde de négociations, les parties ont négocié les appendices à la convention collective du groupe GLT visant les activités inhabituelles, qui étaient uniques et qui ne pouvaient pas faire partie de la convention comme telle. Le but de l'Appendice « H » était d'offrir le plus de souplesse

possible aux employés de canaux. Le seul endroit où il est question des heures de travail dans cet appendice est l'article 5; les autres dispositions portent sur la rémunération. Il n'existe aucune disposition relative au nombre d'heures de travail dans une journée ou une semaine ni y est-il question d'heures supplémentaires quotidiennes ou hebdomadaires. Il est toutefois fait mention de 2 080 heures dans une année. Les articles 3 et 4 traitent du calcul des heures et de la rémunération. Le libellé est très souple à cause de l'incertitude de la saison. Les congés compensatoires sont accumulés durant la période de navigation. Les employés de canaux ont droit à la rémunération des heures supplémentaires après avoir effectué 2 080 heures de travail. Ils ont droit aux congés de maladie, aux crédits de congé annuel et aux jours fériés désignés payés.

M. Gordon Kritsch était le négociateur du groupe GLT au nom de l'agent négociateur, l'AFPC, de 1969 au milieu de l'année 1976. En 1972, a-t-il indiqué, l'article 5 de l'Appendice « H » a été adopté. Cet article prévoit ce qui suit :

5. Durée de travail maximale et minimale

Rien dans la présente appendice ne doit s'interpréter comme garantissant à l'employé-e un nombre d'heures de travail maximal ou minimal.

(pièce 40)

L'adoption de cet article a officialisé une entente qui existait depuis des années. L'article a figuré dans chaque convention collective qui a été négociée à l'époque par l'AFPC et le Conseil du Trésor. M. Kritsch a ajouté que les parties l'ont approuvé sans aucune discussion.

Il y a lieu de faire remarquer que l'article 5 de l'Appendice « H » et la clause 23.10 de la convention du groupe GLT (pièce 2) sont presque identiques.

Argumentation

M. Landry, représentant des fonctionnaires s'estimant lésés, a fait les représentations suivantes.

M. Landry a décrit en détail les articles 2, 3 et 5 de l'Appendice « H » de la convention collective pertinente visant le groupe GLT, qui a été conclue le 17 mai

1989 entre l'AFPC et le Conseil du Trésor, Codes : 653/89 et 603/89 (pièce 2). Il a fait remarquer que l'article 1 de cet appendice exclut l'application de l'article 23 de la convention collective du groupe GLT (pièce 2).

Selon M. Landry, l'article 5 de l'Appendice « H » ne signifie pas que l'employeur peut réduire les heures de travail de façon permanente. Si c'était le cas, alors l'employeur pourrait ramener les heures de travail, par exemple à deux heures par semaine, et ainsi avoir des liens minimums avec l'employé.

M. Landry a fait remarquer que, en 1995, M. Foster avait perdu 136 heures de travail. Il travaillait à temps plein pour une période indéterminée. L'article 8 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* prévoit que la Commission de la fonction publique a compétence exclusive sur les nominations, et c'est aux termes de cette disposition que M. Foster a été nommé. M. Landry a précisé que l'Appendice « H » signifie que, malgré l'absence de garantie d'un nombre minimal ou maximal d'heures de travail, les conditions normales d'emploi ne peuvent être modifiées de façon permanente. En l'espèce, la réduction des heures de travail n'était pas temporaire; l'employeur a décidé qu'elle serait permanente. Ce dernier a changé le statut d'emploi de M. Foster, lequel est devenu un employé saisonnier à la suite de la réduction de ses heures de travail. M. Landry a ajouté que les questions tombant sous le coup de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* ne sont pas négociables. L'employeur aurait dû déclarer excédentaire le poste de M. Foster, mettre ce dernier en disponibilité, puis lui offrir un poste saisonnier.

M. Landry a soutenu que l'article 5 de l'Appendice « H » a un sens particulier et que la clause 23.10 a un sens général dans la convention collective du groupe GLT. Il a fait remarquer que les conventions collectives suivantes dont l'AFPC est partie renferment une disposition identique : Équipage de navire (SC), clause 22.06; Services divers (GS), clause 19.08; Administration des programmes (PM), clause 18.20; Commis aux écritures et aux règlements (CR), clause 25.20; Techniciens divers (GT), clause 22.04; Secrétariat, Sténographie et Dactylographie (ST), clause 24.20; Chauffage, Force motrice et Opération de machines fixes (HP), clause 23.06; Services correctionnels (CX), clause 21.04; Pompiers (FR), clause 22.04; Inspection des produits primaires (PI), clause 21.05; Soutien technologique et scientifique (EG), clause 22.03; Services administratifs (AS), clause 18.16; Inspection technique (TI), clause 22.04. À

cet égard, M. Landry a cité la décision Vibert (dossier de la Commission n° 166-2-23958). Il a ajouté qu'une réduction des heures de travail pourrait donner lieu à des situations extrêmes si l'employeur jouissait d'un droit lui donnant carte blanche.

M. Landry a fait référence à l'article M-39 de la convention cadre conclue entre l'AFPC et le Conseil du Trésor (pièce 1). L'article en question porte sur les employés à temps partiel et s'applique aux employés de canaux. Il existe donc bel et bien des employés à temps plein puisque l'article définit le statut d'employé à temps partiel. M. Landry a insisté sur le fait que l'article M-39 parle d'heures de travail normales. Selon sa thèse, la clause 23.10 de la convention collective du groupe GLT ne peut pas modifier les dispositions que l'on retrouve aux clauses 23.01 et 23.04; de plus, la clause 23.10 ne s'applique qu'à des situations temporaires et particulières. D'après lui, l'employeur, dans ce cas-ci, a fait d'employés à temps plein des employés à temps partiel de façon permanente, et ce changement a modifié les avantages sociaux de ces derniers. Il s'agit d'un changement important sur le plan des conditions d'emploi.

M. Landry a fait valoir que la clause M-2.01 o) de la convention cadre de l'AFPC (pièce 1) fait une distinction entre les employés à temps plein et les employés à temps partiel. Les articles 3-1 et 3-2 de l'Appendice « H » prévoient que les employés de canaux ont droit à la rémunération des heures supplémentaires lorsqu'ils effectuent plus de 2 080 heures de travail. M. Landry a aussi invoqué la *Loi sur la rémunération du secteur public (1991, S.C., c. 30)* et la *Loi n° 2 de 1993 sur la compression des dépenses publiques (S.C., c. 13)*, lesquelles prolongent le régime de rémunération de la convention cadre de l'AFPC et de la convention collective particulière du groupe GLT. M. Landry a soutenu que ce régime ne peut pas être modifié en vertu de ces lois.

M. Landry a aussi soutenu qu'il y avait eu renonciation tacite en l'espèce de la part de l'employeur. Il a cité l'article 48 de la convention collective du groupe GLT, qui porte sur la sécurité d'emploi. La clause 48.01 prévoit :

48.01 Sous réserve du consentement de chaque employé-e et de sa capacité d'accepter de se réinstaller et de se recycler, l'employeur s'efforcera, dans la mesure du possible, de faire en sorte que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

L'employeur a réduit les heures de travail sans modifier les tâches des postes. Il a traité les fonctionnaires s'estimant lésés, soit comme un employé à temps plein dans le cas de M. Foster ou des employés saisonniers ayant un nombre d'heures de travail fixes. L'employeur a conclu un contrat individuel avec les fonctionnaires s'estimant lésés. Ces derniers ont toujours été traités d'une certaine façon et leurs heures de travail étaient clairement définies. Par conséquent, l'employeur ne peut changer une pratique antérieure avant que les parties se réunissent à la table de négociations pour discuter de la prochaine convention collective. Les fonctionnaires s'estimant lésés ont posé leur candidature pour obtenir des postes à temps plein et ont été affectés à ces postes. Ils effectuaient 2 080 heures de travail (M. Foster) ou une partie de ces heures selon leur lettre de nomination.

À cet égard, M. Landry a cité les affaires Lansey (dossier de la Commission n° 166-2-25569); Oates (dossier de la Commission n° 166-2-25880); Defoy (dossier de la Commission n° 166-2-25506); Air-Care Ltd. v. United Steel Workers of America (1974), 3 N.R. 267; Toronto Star Newspapers Ltd. and Southern Ontario Newspaper Guild, Local 87 (1983), 10 L.A.C. (3d) 1; et Collin v. Pattison Industries Ltd. 95 LLC 141.

En terminant, M. Landry a fait valoir que nous étions en présence d'une toute nouvelle pratique de la part de l'employeur. Le statut d'employé à temps plein est un droit acquis.

M^e Lévesque, l'avocate de l'employeur, a passé en revue les dispositions de tous les appendices et de la convention collective du groupe GLT.

M^e Lévesque a fait remarquer que la clause 46.02 b) mentionne l'Appendice « H », lequel doit être examiné en premier avant de passer aux dispositions générales de la convention collective du groupe GLT. L'article 1 de l'Appendice « H » est une disposition générale qui précise notamment que l'article 23 n'est pas applicable. Cet article 23 définit le jour et la semaine de travail et renferme, à la clause 23.10, la même disposition qu'à l'article 5 de l'Appendice « H ». Toutefois, la clause 23.10 et l'article 5 de l'Appendice « H » diffèrent puisque les employés de canaux n'ont pas d'heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires. Les parties ont voulu se laisser une certaine marge de manoeuvre relativement au fonctionnement des écluses. M^e Lévesque a passé en revue tous les autres appendices de la convention collective du groupe GLT et a conclu que le groupe visé par chacun de ces appendices avait adapté à

ses besoins la disposition relative aux heures de travail. Il n'est pas question des employés à temps plein ou à temps partiel dans ces appendices. À cet égard, M^e Lévesque a fait référence à l'article M-39 de la convention cadre de l'AFPC où, affirme-t-elle, nous apprenons que les employés à temps partiel effectuent moins d'heures de travail qu'un employé à temps plein.

M^e Lévesque a examiné la preuve. La réduction du budget de Parcs Canada a commencé en 1994. Le déficit de 1994 ayant été absorbé par le ministère, il n'y a pas eu de réduction. Il a toutefois incité le ministère à étudier et à examiner des moyens pour survivre aux compressions à compter de 1995. Ce dernier a élaboré un plan triennal nécessitant une réduction de 20 p. 100 et une augmentation des recettes de plus de 25 p. 100. Les agents négociateurs et le grand public ont été consultés. L'employeur a songé à réduire le nombre d'années-personnes, mais cette solution a été rejetée pour des motifs de sécurité. Il a donc décidé de réduire les coûts liés au fonctionnement, à l'administration des bureaux et aux heures de travail. Les heures de service ont été réduites, les employés de canaux ont été rappelés plus tard au cours de la saison et leurs heures de travail ont été réduites. La date d'ouverture des canaux varie d'une année à l'autre. Chaque année, lorsqu'ils sont rappelés au travail, les employés de canaux sont informés des dates d'ouverture et de fermeture. Aussi, en 1995, il n'y a eu aucun changement à cet égard et la saison a commencé le 18 avril.

M^e Lévesque a soutenu que rien dans la convention collective n'interdit pas à l'employeur de rappeler les employés plus avant dans la saison. L'employeur a besoin de cette souplesse. Le terme employé à temps plein n'est pas défini à l'Appendice « H ». M^e Lévesque a comparé cet appendice à l'Appendice « E » où l'alinéa 1 b) prévoit ce qui suit :

les heures de travail sont établies annuellement de façon à donner en moyenne deux mille quatre-vingts (2 080) heures par an.

M^e Lévesque a fait remarquer que l'employeur avait réduit proportionnellement les heures de travail de tous les employés de canaux. Les maîtres éclusiers n'ont pas été touchés par ces changements à cause de leurs connaissances et de leur expérience. Les heures de travail peuvent varier. Il arrive à l'employeur de pouvoir offrir des heures additionnelles, mais cela dépend des besoins du service, du temps, des touristes et de la situation économique.

M^e Lévesque a cité les alinéas 7 a) et d) ainsi que l'alinéa 11(2)a) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* :

7. (1) *Le Conseil du Trésor peut agir au nom du Conseil privé de la Reine pour le Canada à l'égard des questions suivantes :*

- a) *les grandes orientations applicables à l'administration publique fédérale;*
- b) *l'organisation de l'administration publique fédérale ou de tel de ses secteurs ainsi que la détermination et le contrôle des établissements qui en font partie;*

[...]

11.(2) *Sous réserve des seules dispositions de tout texte législatif concernant les pouvoirs et fonctions d'un employeur distinct, le Conseil du Trésor peut, dans l'exercice de ses attributions en matière de gestion du personnel, notamment de relations entre employeur et employés dans la fonction publique :*

- a) *déterminer les effectifs nécessaires à la fonction publique et assurer leur répartition et leur bonne utilisation;*

M^e Lévesque a également invoqué les articles 22, 23, 24 et 29 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Elle a fait remarquer qu'il ne s'agit pas en l'espèce d'une pénurie de travail mais d'un manque de fonds. Les employés de canaux sont nécessaires de telle sorte qu'il ne s'agit pas d'une mise en disponibilité. M^e Lévesque a aussi cité la définition d'employé (fonctionnaire) à l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Par conséquent, tant qu'une personne travaille un tiers de la période normale, cette personne est une employée. Rien n'empêche l'employeur de réduire les heures de travail parce que les personnes touchées sont toujours des employés. M^e Lévesque a lu le paragraphe 2.1 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* concernant la définition d'un employé (fonctionnaire) :

«fonctionnaire» Personne employée dans la fonction publique et dont la nomination à celle-ci relève exclusivement de la Commission.

Par conséquent, l'employeur ne peut pas réduire les heures de travail de plus du tiers sinon la personne perd son statut.

M^e Lévesque a fait remarquer que l'employeur n'avait jamais promis 2 080 heures de travail aux fonctionnaires s'estimant lésés. La grande différence entre les employés à temps plein et les employés saisonniers est la garde en hiver. La saison débute en mai et se termine en octobre, mais il y a aussi la garde en hiver dont doivent s'acquitter les employés à temps plein. La différence entre un emploi à temps plein et un emploi saisonnier est la disponibilité du travail en hiver. L'employé à temps plein se voit garantir du travail de garde en hiver.

M^e Lévesque a cité les affaires : Air-Care Ltd. v. United Steel Workers of America (précitée); Procureur général du Canada c. Gray [1978] 1 C.F. 808; Public Service Alliance of Canada et al. v. Canadian Grain Commission et al. (1986), 5 F.T.R. 51; Canada v. Justinen and Neilson (1986), 70 N.R. 151; Coopey (dossier de la Commission n° 166-2-15355); et Murray et Shaver (dossiers de la Commission n° 166-2-26588 et 26592).

M^e Lévesque a soutenu que le principe de la renonciation tacite n'est pas applicable en l'espèce. L'employeur n'a rien promis. À cet égard, M^e Lévesque a cité les affaires : La Reine c. Charland [1982] 1 C.F. 455; La Reine c. Association canadienne du contrôle du trafic aérien [1984] 1 C.F. 1081; et Reclamation Systems Inc. v. Bob Rae et al. (1996) 27 O.R. (3d) 419. De plus, les employés n'ont pas démontré qu'ils avaient subi un préjudice. Par conséquent, le principe de la renonciation ne s'applique pas.

M^e Lévesque a établi une distinction par rapport à la décision rendue dans l'affaire Toronto Star Newspapers Ltd. and Southern Ontario Newspaper Guild (précitée). Dans le cas des employés de canaux, les besoins du service exigeaient l'affectation de deux personnes par écluse. La Directive sur le réaménagement des effectifs n'est pas applicable non plus parce que le travail des fonctionnaires s'estimant lésés est essentiel et que ces derniers savaient que l'employeur avait besoin d'eux au cours de la saison.

M. Landry a répliqué que l'Appendice « H » prévoit l'application de certaines dispositions de la convention collective du groupe GLT. L'article M-39 de la convention cadre ne s'applique pas à l'égard de l'Appendice « H ». Un employé saisonnier est un employé à temps partiel parce qu'il travaille moins d'heures qu'un employé à temps plein. Un employé à temps plein est quelqu'un qui a acquis le droit au statut d'employé à temps plein. En l'espèce, ce statut s'acquiert à la condition de travailler

2 080 heures par année. La question concerne le nombre total d'heures de travail et non la date de rappel au travail des fonctionnaires s'estimant lésés. M. Landry a établi une distinction par rapport à la décision Gray (précitée) où il est surtout question d'indemnité de départ. Dans l'affaire Canadian Grain Commission (précitée), aucune loi n'empêchait une mise en disponibilité temporaire. Dans l'affaire Justinen and Neilson (précitée), la Cour d'appel fédérale a affirmé que l'employeur n'avait pas le droit de réduire le salaire des employés. En ce qui concerne le principe de la renonciation tacite, M. Landry a indiqué que le préjudice est la perte de revenu et de sécurité d'emploi. M. Foster s'est fait promettre un emploi à temps plein (pièce 10) et il comptait sur cette promesse. Dans l'affaire Coopey (précitée), la fermeture était temporaire tandis qu'en l'espèce la période est indéfinie.

Décision

Je dois déterminer en l'espèce si la convention cadre, la convention particulière du groupe GLT et, plus précisément, l'Appendice « H » de cette dernière renferment une disposition interdisant à l'employeur de réduire les heures de travail des fonctionnaires s'estimant lésés.

La preuve non contredite a démontré que, en 1995, les restrictions budgétaires avaient obligé l'employeur à réduire les heures de travail normales des fonctionnaires s'estimant lésés embauchés en qualité d'employés de canaux. L'employeur a décidé que seuls les employés de canaux seraient touchés. Les heures de travail des maîtres éclusiers sont demeurées les mêmes qu'avant 1995. Les tâches de ces derniers ressemblaient à celles des employés de canaux. L'unique différence étaient leurs connaissances et leur expérience, ce qui permettaient aux maîtres éclusiers d'être mieux rémunérés (MOC-5-C-2). Ils ont droit à une prime de surveillance.

Les trois fonctionnaires s'estimant lésés sont des employés de canaux et leurs conditions d'emploi sont précisées dans la convention particulière du groupe GLT, en particulier à l'Appendice « H » de ladite convention (pièce 2) et dans la convention cadre de l'AFPC.

Jusqu'en 1995, MM. Foster et Beaudry étaient des employés de canaux nommés à temps plein pour une durée indéterminée. Ils travaillaient 2 080 heures par année en plus des heures supplémentaires qu'ils étaient susceptibles de se voir offrir. Ils

avaient également droit aux gardes d'hiver parce qu'ils effectuaient 2 080 heures de travail. En 1995, la saison a commencé le 18 avril 1995 (au lieu du 3 avril) et les heures de service des écluses ont été réduites. Par ailleurs, M. Norris a travaillé en qualité d'employé saisonnier .90 de 1991 à 1995 date à laquelle il a été avisé que ses heures de travail allaient être réduites. Toutefois, vu qu'il occupait un poste à titre intérimaire, il a fini par effectuer 2 080 heures par année et à travailler en hiver.

Il s'agit de déterminer si l'employeur a enfreint la convention collective pertinente quand, en mars 1995, il a avisé les fonctionnaires s'estimant lésés que leurs heures de travail seraient réduites cette année-là. De plus, cette réduction d'heures de travail est devenue permanente étant donné que, l'année suivante, les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont été rappelés au travail que le 1^{er} mai 1996, et la preuve a démontré que cette réduction du nombre d'heures de travail se poursuivra indéfiniment.

Les parties pertinentes de la convention collective (convention cadre de l'AFPC, convention particulière du groupe GLT et l'Appendice « H ») doivent être lues parallèlement. L'appendice s'applique aux maîtres éclusiers, aux maîtres-pontiers et aux employés de canaux.

Je vais maintenant passer en revue les dispositions pertinentes en l'espèce.

La convention cadre de l'AFPC dit :

ARTICLE M-6

RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

M-6.01 Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans la fonction publique.

M-37.03 Les directives, politiques ou règlements suivants, qui peuvent être modifiés de temps à autre par suite d'une recommandation du Conseil national mixte et qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor du Canada, font partie de la présente convention collective:

[...]

(28) Politique de réaménagement des effectifs.

L'Appendice « H » de la convention particulière du groupe GLT précise à l'article 5 que :

Rien dans la présente appendice [sic] ne doit s'interpréter comme garantissant à l'employé-e un nombre d'heures de travail maximal ou minimal.

L'article 1 de l'Appendice « H » indique clairement que l'article 23 de la convention particulière du groupe GLT ne s'applique pas aux fonctionnaires s'estimant lésés. L'article 23 porte sur les heures de travail et les heures supplémentaires.

L'article 2 de l'Appendice « H » est libellé comme suit :

2-1 Tout employé-e a droit de recevoir une rémunération des heures normales au taux indiqué pour son niveau de classification pour toutes les heures effectuées ou pour lesquelles il lui est accordé une absence autorisée payée, jusqu'à un maximum de deux mille quatre-vingts (2 080) heures dans une année financière donnée.

2-2 En vue d'étaler les gains sur l'année, l'employé-e touche quatre-vingts (80) heures de rémunération pour chaque période de deux (2) semaines lorsqu'il est au travail ou en congé payé approuvé, sous réserve des rajustements jugés nécessaires au cours des trois (3) derniers mois de l'année financière. Toutes les heures effectuées en sus de quatre-vingts (80) dans une période de deux (2) semaines sont portées au crédit du compte de congé compensateur de l'employé-e.

Les articles 3 et 4 portent sur le calcul et le droit à la rémunération des heures supplémentaires, sur les heures de disponibilité et le rappel au travail.

L'article 5 doit être lu parallèlement aux autres dispositions concernant les heures de travail des employés de canaux. Les articles 2-1 et 5 ont nécessairement un sens. Ils ne peuvent être passés sous silence; ils sont clairs et dénués d'ambiguïté. L'article 5 précise clairement que l'employeur ne garantit pas un nombre d'heures de travail maximal ou minimal. Fait intéressant à souligner, la clause 23.10 de la convention particulière du groupe GLT mentionne cette même absence de garantie. Toutefois, l'article 2-1 précise que la rémunération des heures normales s'applique à l'égard du maximum de 2 080 heures, ce qui laisse croire que 2 080 heures représentent les heures de travail « normales » des employés de canaux.

J'ai soigneusement passé en revue la jurisprudence citée par M. Landry et M^e Lévesque. Je conclus que les décisions rendues dans les affaires Air-Care Ltd. v. United Steel Workers of America (précitée) et Toronto Star Newspapers Ltd. and Southern Ontario Newspaper Guild (précitée) sont les plus pertinentes en l'espèce.

Dans l'affaire Air-Care Ltd., le juge Dickson de la Cour suprême du Canada a été appelé à déterminer en 1974 si l'employeur avait le droit de réduire la semaine de travail de tous les employés à cause d'un manque temporaire d'ouvrage. La convention collective renfermait une disposition identique à l'article 5 de l'Appendice « H ». Le juge Dickson a conclu, aux pages 271 et 272, que :

La compagnie a le droit, à mon avis, en vertu des dispositions de la convention, de réduire les heures de travail pour une période donnée plutôt que de procéder à des mises en disponibilité. En statuant dans un autre sens, le tribunal d'arbitrage s'est trouvé à ajouter à la convention collective en imposant à la compagnie une obligation, qu'elle n'a pas assumée à la suite d'une négociation collective, de mettre à pied des employés chaque fois qu'il se produit un manque d'ouvrage, et en agissant ainsi il est allé à l'encontre de l'art. 7.03 qui limite expressément la juridiction du tribunal au pouvoir de décider la question selon les clauses de la convention et qui lui dénie expressément tout pouvoir de changer ou d'amender la convention ou d'y ajouter ou retrancher quoi que ce soit.

Dans l'affaire Toronto Star Newspaper Ltd. and Southern Ontario Newspaper Guild, tranchée en 1983, l'employeur avait réduit les heures de travail de certains employés à temps partiel du service des annonces classées. La réduction des heures de travail était pour une période de temps indéfinie.

À la page 14 de l'affaire Toronto Star Newspaper Ltd. and Southern Ontario Newspaper Guild, nous trouvons un extrait de l'affaire U.S.W., Local 4215 and Liberty Ornamental Iron Ltd. (1968), 19 L.A.C. 42, où à la page 46, le tribunal d'arbitrage a écrit :

Traduction]

En vue de déterminer si la compagnie a enfreint la convention collective en réduisant la semaine de travail, il faut examiner l'ensemble de la convention collective pour connaître l'intention des parties. Le tribunal a examiné la jurisprudence ontarienne et américaine à laquelle il avait accès. L'écart considérable qui existe entre ces précédents est tel qu'il faut conclure que tout dépend du libellé particulier de chaque convention collective.

Dans l'affaire Toronto Star (précitée), l'employeur a décidé de réduire les heures de travail de 17 des employés à temps partiel afin d'éviter les mises en disponibilité. De plus, la convention collective pertinente ne renfermait pas de clause sur les droits de l'administration et il n'y avait pas de clause garantissant un certain nombre d'heures. La preuve a démontré que, généralement parlant, le nombre d'heures des employés touchés était demeuré constant au fil de nombreux rappels au travail et que l'employeur ne l'avait jamais unilatéralement réduit dans le passé. Le tribunal d'arbitrage a établi une distinction par rapport à l'affaire Air-Care Ltd. (précitée) parce que la réduction des heures de travail touchait tous les employés et qu'elle était temporaire (quelques semaines) tandis que dans le cas des employés à temps partiel, cette réduction n'avait touché que 17 employés et visait une période indéfinie. Le tribunal d'arbitrage a fait droit au grief au motif qu'il s'agissait d'une réduction des heures de travail pour une période indéfinie et prolongée. Ce raisonnement était fondé sur la décision arbitrale rendue dans l'affaire E.S. and Robinson (Canada Ltd.) and Printing Specialties and Paper Products Union, Local 466 (1976), 11 L.A.C. (2d) 408, laquelle concernait également une réduction temporaire des heures de travail. De plus, dans l'affaire Toronto Star, le syndicat avait maintenu que, si l'employeur avait besoin de réduire ses effectifs, aux termes de la convention collective, il devait le faire en vertu des dispositions sur les mises en disponibilité. Le tribunal d'arbitrage a souscrit à la position du syndicat à cet égard.

En l'espèce, il s'agit d'une réduction des heures de travail de tous les employés de canaux pour une période indéfinie. L'employeur a réduit les heures de travail des saisons 1995 et 1996, et la preuve a démontré qu'il y aura d'autres réductions des heures de travail.

Selon la jurisprudence, dans un cas comme celui-ci où la convention collective contient des dispositions sur les mises en disponibilité, l'employeur n'a pas le droit de

réduire les heures de travail sauf si c'est pour une période temporaire et si tous les employés de la même classification et du même groupe sont touchés. En l'espèce, l'employeur a décidé de réduire les heures de travail des employés de canaux seulement sans toucher à celles des maîtres éclusiers. Toutefois, la preuve a aussi démontré que l'employeur ne pouvait mettre aucun des employés de canaux en disponibilité parce que Travail Canada exigeait la présence de deux d'entre eux pour manoeuvrer chaque écluse.

Je conclus que l'employeur ne garantit pas les heures de travail. Par conséquent, il peut légalement en réduire le nombre et modifier le statut du poste occupé par les fonctionnaires s'estimant lésés. Toutefois, s'il décide de réduire substantiellement le nombre d'heures de travail de façon permanente, il devra alors appliquer les procédures de mise en disponibilité prévues dans la convention collective. La réduction des heures de travail ne doit être que pour une période limitée. Dans le cas de MM. Foster, Norris et Beaudry, cependant, l'employeur, pour les motifs qui suivent, n'avait pas à invoquer les dispositions relatives aux mises en disponibilité comme le prévoit la convention cadre pertinente de l'AFPC et la Directive sur le réaménagement des effectifs, laquelle fait partie intégrante de la convention collective.

La preuve a démontré que MM. Norris et Beaudry ont effectué plus d'heures en 1994-1995 et 1995-1996 qu'en 1993-1994 (pièce 35) de telle sorte qu'il n'y a pas eu, semble-t-il, de violation de la convention collective pertinente en ce qui les concerne. De plus, la preuve a aussi indiqué que ces deux fonctionnaires s'estimant lésés n'ont subi aucune perte de salaire comme ils le prétendent dans leur grief respectif.

En ce qui concerne le fonctionnaire s'estimant lésé Foster, ce dernier a déclaré avoir effectué 1 944 heures ou 93 p. 100 des 2 080 heures prévues en 1995, et avoir été rayé des effectifs du 1^{er} au 18 avril 1995, puis du 17 mars au 18 mai 1996. Par conséquent, la preuve a démontré que ses heures de travail avaient été réduites. Dans ses griefs, M. Foster demande sa réintégration comme employé à temps plein pour une durée indéterminée (dossier de la Commission n° 166-2-26795) et le remboursement du salaire et des avantages perdus (dossier de la Commission n° 166-2-27131). Je conclus que, dans les circonstances de l'affaire, la réduction des heures de travail de M. Foster n'est que de sept pour cent, donc peu importante, et qu'il n'y a pas eu de

réduction d'heures de travail dans le cas de MM. Beudry et Norris en 1995. La jurisprudence citée n'est pas pertinente en l'espèce puisque la preuve a démontré que seules les heures de travail de M. Foster avaient été réduites et que cette réduction était peu importante. De plus, la preuve a aussi démontré que l'employeur avait besoin de deux employés de canaux pour manoeuvrer les écluses. Par conséquent, on n'a présenté aucune preuve indiquant que l'employeur pouvait mettre du personnel en disponibilité tout en continuant de faire fonctionner les écluses.

Pour conclure, je ne suis pas convaincu que la réduction des heures de travail de M. Foster était importante au point de constituer une annulation de la relation employeur-employé, laquelle aurait pu déclencher l'application des dispositions de la convention collective.

Je prends note du fait que la preuve a démontré que les heures de travail avaient de nouveau été réduites en 1996 et 1997. Selon la preuve, les fonctionnaires s'estimant lésés ont été rappelés au travail le 1^{er} mai 1996. À ce moment-ci, je ne suis pas saisi d'un grief à cet égard. Toutefois, j'estime que dans un cas de réduction sensible des heures de travail, l'employé pourrait peut-être prétendre qu'une telle réduction constitue une annulation de la relation employeur-employé et se prévaloir ainsi des dispositions de mise en disponibilité de la convention collective et des lois pertinentes. Or, ce n'est pas le cas en l'espèce.

Pour ce qui est de l'argument de M. Landry concernant le principe de la renonciation tacite, je conclus que les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont pas démontré qu'eux-mêmes ou l'agent négociateur avaient subi un préjudice par suite d'une promesse de l'employeur. Les trois fonctionnaires s'estimant lésés ont été nommés à des postes particuliers d'employés de canaux; toutefois la preuve n'a pas démontré que l'agent négociateur et les fonctionnaires s'estimant lésés s'étaient fiés à leur détriment sur la « promesse » que l'employeur aurait faite relativement à un certain nombre d'heures de travail. De plus, M. Landry ne m'a pas convaincu que la *Loi sur la rémunération du secteur public* et la *Loi sur la compression des dépenses publiques* interdisent à l'employeur de réduire les heures de travail des fonctionnaires s'estimant lésés. Quant à l'argument de M. Landry au sujet de l'application de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* aux termes des articles 91 et 92 de la *Loi sur les*

relations de travail dans la fonction publique, je n'ai pas compétence pour me saisir de cette question.

Pour tous ces motifs, par les présentes, les griefs de MM. Foster, Norris et Beaudry sont rejetés.

**Muriel Korngold Wexler,
président suppléant.**

OTTAWA, le 12 mars 1997

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau