

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

RONALD J. HUGH

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Développement des ressources humaines Canada)**

employeur

Devant : J. Barry Turner, commissaire

***Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé :*** Dan Rafferty, avocat

Pour l'employeur : Richard Fader, avocat

Affaire entendue à Kingston (Ontario),
le 12 janvier 1999.

DÉCISION

M. Ronald Hugh, analyste en logiciel (CS-2), Centre des technologies de l'information (CTI), Développement des ressources humaines Canada (DRHC), Belleville (Ontario), conteste le refus de l'employeur de lui verser l'indemnité de disponibilité prévue à l'article 10.04 b) de la convention collective du groupe CS conclue entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), Gestion des systèmes d'ordinateurs, code 303/88. Le texte de son grief est reproduit ci-dessous :

[Traduction]

L'employeur a refusé de me verser l'indemnité de disponibilité prévue à l'article 10.04 b). Nous sommes régulièrement tenus d'être en disponibilité pendant deux périodes de huit (8) heures tous les soirs, soit de 16 heures à minuit et de minuit à 8 heures. J'ai reçu deux appels pour rentrer au travail, le premier durant la première période, le second durant la deuxième période, mais l'employeur a refusé de m'indemniser relativement au second appel.

L'article 10.04 b) est ainsi libellé :

10.04 Tout employé en fonction de disponibilité qui est tenu de rentrer au travail touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, le plus élevé des montants suivants:

a) la rémunération au taux applicable du travail supplémentaire pour les heures effectuées,

ou

b) un minimum de trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable, sauf que ce minimum ne s'applique que la première fois que l'employé est tenu de se présenter au travail durant une période de fonction de disponibilité de huit (8) heures.

M. Hugh demande le redressement suivant :

[Traduction]

Que je reçoive le salaire et les avantages qui me reviennent aux termes des dispositions relatives à la disponibilité de la convention collective.

Les parties ont produit l'énoncé conjoint des faits suivants :

[Traduction]

ÉNONCÉ CONJOINT DES FAITS

[...]

1. *Durant toute la période pertinente, le fonctionnaire s'estimant lésé, M. Ron Hugh, travaillait pour Développement des ressources humaines Canada en qualité d'analyste en logiciel au Centre des technologies de l'information, Belleville (Ontario).*

2. *M. Hugh est membre de l'unité de négociation du groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs (CS). Il occupe un poste de CS-2.*

3. *M. Hugh a été en disponibilité pendant une période de seize (16) heures consécutives, soit de 16 heures le lundi 20 janvier 1997 à 8 heures le mardi 21 janvier 1997. Cette période de disponibilité était visée par l'article 10 de la convention collective du groupe CS (venue à échéance le 30 avril 1990 et prolongée par la loi jusqu'au 30 avril 1997).*

4. *Durant la période de disponibilité des 20 et 21 janvier 1997, M. Hugh a reçu deux appels téléphoniques chez lui au cours desquels il a fourni des conseils techniques. Il a reçu le premier appel à 22 heures le 20 janvier et le second à 4 heures le 21 janvier.*

5. *Les parties conviennent qu'en recevant les appels et en fournissant des conseils techniques, M. Hugh est « rentré au travail » aux termes de l'article 10.04 de la convention collective des CS de telle sorte qu'il avait droit à la rémunération additionnelle prévue à l'article 10.04 b). M. Hugh a reçu l'équivalent de trois heures de salaire au taux applicable du travail supplémentaire relativement à l'appel reçu à 22 heures, et l'équivalent de 30 minutes de salaire (la durée de l'appel) au taux applicable du travail supplémentaire relativement à l'appel reçu à 4 heures.*

6. *Les parties ne s'entendent pas sur le montant de la rémunération additionnelle à laquelle M. Hugh a droit aux termes de l'article 10.04 b).*

7. *Les parties se réservent le droit de produire des éléments de preuve additionnels au besoin.*

Résumé de la preuve

1. M. Dale Ducarme, directeur, CTI, a reconnu une note de service (et les pièces jointes) qu'il a écrite le 12 juillet 1996 et qui a été envoyée à un certain nombre de personnes, dont le fonctionnaire s'estimant lésé, concernant la procédure à suivre relativement à la fonction de disponibilité au CTI de Belleville (pièce E-1). La note de service est reproduite ci-dessous :

[Traduction]

Les Relations du travail nous ont récemment informés que, selon l'interprétation que fait le Conseil du Trésor de l'article 10 de la convention collective du groupe CS, les fonctionnaires ont droit à un minimum de trois heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable une fois par période de huit heures, cette période de huit heures étant CALCULÉE À COMPTER DE L'HEURE DU PREMIER APPEL.

Pour assurer l'application uniforme de cet article, vous trouverez ci-joint, à l'intention des fonctionnaires du groupe CS, la procédure à suivre relativement aux demandes d'indemnité de disponibilité. Des exemples de certaines situations ont également été fournis. Il est important de remplir la partie descriptive de la formule pour expliquer le code/les heures indiqués.

Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec votre conseiller en rémunération.

REMARQUE : *Cette procédure s'applique uniquement aux fonctionnaires faisant partie du groupe CS. Toutes les questions concernant les autres groupes doivent être adressées à la Section de la paie et des avantages sociaux.*

[C'est l'auteur qui souligne]

M. Ducarme a déclaré qu'il était normal de considérer une période de 16 heures comme une période continue et qu'il était courant pour un CS d'être en disponibilité pendant une période de 16 heures consécutives.

Lors du contre-interrogatoire, M. Ducarme a convenu que la pièce E-1 était l'interprétation de l'article 10 fournie par le Conseil du Trésor et non pas la sienne à l'époque.

Argumentation du fonctionnaire s'estimant lésé

M^e Rafferty affirme d'abord avoir pris connaissance pour la première fois de la pièce E-1 lors de l'audience. Il fait ensuite la lecture de l'argumentation suivante, qui est versée au dossier :

[Traduction]

Le fonctionnaire s'estimant lésé, M. Hugh, affirme que, vu qu'il est rentré au travail du fait des deux appels téléphoniques mentionnés au paragraphe 4 de l'énoncé conjoint des faits, il aurait dû recevoir une indemnité additionnelle correspondant à trois heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour chaque période où il est rentré au travail. Comme il est indiqué au paragraphe 5 de l'énoncé conjoint des faits, M. Hugh a touché trois heures de rémunération à la suite du premier appel reçu à 22 heures, mais, pour ce qui est du second appel reçu à 4 heures, il n'a été indemnisé que pour la durée de l'appel.

À notre avis, le libellé de l'article 10.04 est clair et sans équivoque. Il y est précisé qu'un employé qui est tenu de rentrer au travail touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, le plus élevé des montants suivants :

a) la rémunération au taux applicable du travail supplémentaire pour les heures effectuées,

ou

b) un minimum de trois (3) heures de rémunération au taux des heures supplémentaires applicable, sauf que ce minimum ne s'applique que la première fois que l'employé est tenu de se présenter au travail durant une période de disponibilité de huit (8) heures.

Vu que les parties conviennent que l'article 10.04 b) s'applique en l'espèce, il faut donc se demander « sur quoi se fonde l'employeur pour refuser de verser à M. Hugh le minimum de trois heures de rémunération relativement au second appel ». M. Hugh a commencé sa fonction de disponibilité à 16 heures le 20 janvier; il a reçu le premier appel à 22 heures. À notre avis, la première période de huit heures de disponibilité a commencé à 16 heures et a pris fin à minuit. M. Hugh a reçu un appel durant cette période de huit heures et il a été dûment rémunéré aux termes de l'article 10.04 b).

L'autre période de fonction de disponibilité de huit heures a commencé à minuit le 21 janvier et a pris fin à 8 heures le 21 janvier. M. Hugh a reçu un appel durant cette période, soit à 4 heures, et il aurait dû recevoir le minimum de trois heures de rémunération additionnelle aux termes de l'article 10.04 b).

Je vais laisser à l'avocat de l'employeur le soin d'expliquer en détail ce sur quoi l'employeur s'est fondé pour refuser de verser à M. Hugh le minimum de trois heures de rémunération additionnelle. À ce stade-ci, je me limiterai à dire que, selon la réponse faite au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs, ce serait l'interprétation du Conseil du Trésor selon laquelle les périodes de disponibilité ne sont pas des quarts de huit heures dans le cas des fonctionnaires faisant partie du groupe CS. Il semblerait plutôt, toujours selon cette interprétation, que les [traduction] « appels téléphoniques reçus durant une période de fonction de disponibilité sont rémunérés une fois durant une période de huit heures à compter de l'heure du premier appel ». Si, de fait, cet extrait de la réponse au deuxième palier reflète fidèlement le point de vue de l'employeur en l'espèce, je dirai qu'il faut attribuer une « note élevée » à l'auteur de cette interprétation pour la créativité et les idées farfelues, mais un « zéro » pour l'interprétation d'une convention collective.

Si nous examinons ce que dit réellement l'article 10.04 b), nous constaterons que la condition qui permet de déterminer s'il y a lieu ou non d'accorder un minimum de trois heures de rémunération est que « ce minimum ne s'applique que la première fois que l'employé est tenu de se présenter au travail durant une période de fonction de disponibilité de huit (8) heures ». Aucun terme de cet article ne permet logiquement ou raisonnablement de conclure que la période de huit heures commence au moment où le premier appel est reçu. Je crois qu'il est juste de dire que, si les parties avaient voulu que cette disposition soit interprétée de cette façon, elles auraient adopté un libellé en conséquence.

À titre d'exemple du type de libellé qu'elles auraient pu retenir, je vous renvoie à l'article 8.03 qui traite de la rémunération de l'employé qui est tenu de se présenter au travail pour effectuer des heures supplémentaires :

Si un employé est tenu de se présenter au travail un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il touche la plus élevée des rémunérations suivantes:

- a) (i) une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable,*

ou,

(ii) *une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculée au taux des heures normales, sauf que le minimum de quatre (4) heures de rémunération ne s'applique que la première fois qu'un employé est tenu de se présenter au travail au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé rentre au travail pour la première fois.*

L'article 10.04 b) ne contient manifestement aucune condition semblable. Nous soutenons donc que M. Hugh aurait dû toucher une rémunération additionnelle relativement au second appel reçu à 4 heures le 21 janvier 1997, soit trois heures de rémunération au taux applicable des heures supplémentaires.

M^e Rafferty me renvoie à l'article 8.03 (Indemnité de rentrée au travail) de la convention collective particulière du groupe CS, qu'il compare à l'article M-30.04 b) de la convention cadre de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Il soutient que ces deux dispositions ont un libellé analogue. Il conclut que les parties auraient pu employer un libellé semblable à celui de l'article 10.04 b) de la convention collective du groupe CS si elles l'avaient voulu.

L'article 8.03 (Indemnité de rentrée au travail) de la convention collective du groupe CS est reproduit ci-après :

8.03 Indemnité de rentrée au travail

Si un employé est tenu de se présenter au travail un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il touche la plus élevée des rémunérations suivantes:

a) (i) *une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable,*

ou

(ii) *une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculée au taux des heures normales, sauf que le minimum de quatre (4) heures de rémunération ne s'applique que la première fois qu'un employé est tenu de se présenter au travail au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé rentre au travail pour la première fois.*

- b) *Si, au cours de sa journée de travail, on donne instruction à un employé de faire des heures supplémentaires non consécutives ce même jour et que l'employé effectue ces heures supplémentaires, il sera rémunéré à tarif simple pour une période minimale de 2 heures ou pour la durée effective du travail si celle-ci excède la période minimale.*

L'article 30.04 de la convention cadre de l'AFPC est libellé ainsi :

M-30.04 L'employé-e en disponibilité qui est tenu de rentrer au travail touche, en plus de l'indemnité de disponibilité, le plus élevé des deux montants suivants:

- a) *la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour les heures effectuées,*

ou

- b) *un minimum de trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable sauf que ce minimum ne s'applique que la première fois que l'employé-e est tenu de se présenter au travail pendant une période de disponibilité de huit (8) heures.*

M^e Rafferty conclut que M. Hugh aurait dû recevoir trois heures d'indemnité de disponibilité au lieu de 30 minutes relativement au second appel reçu à 4 heures le 21 janvier.

Argumentation de l'employeur

M^e Fader soutient que je dois accepter le fait que deux périodes de huit heures doivent être considérées comme une période de 16 heures consécutives. À des fins de comparaison, il fait le lien entre l'article 30.01 de la convention cadre de l'AFPC où il est question de périodes de huit heures consécutives et l'article 30.04(b) où il est question du minimum de quatre heures de rémunération qui s'applique seulement la première fois où un employé est tenu de se présenter au travail durant une période de fonction de disponibilité de huit heures. Il soutient, en comparant ces dispositions à la convention collective du groupe CS, qu'il n'est pas question, dans les articles 10.01 et 10.04 b), de périodes de huit heures consécutives; en d'autres termes, l'article 10.04 b) doit être lu isolément. Il affirme qu'une période de disponibilité pourrait en fait être une fin de semaine complète et que la mention à l'article 10.04 b) de l'expression « une période » confirme que la disposition doit être lue isolément. Il

soutient qu'il s'agit d'une disposition limitative qui ne permet pas d'appeler un employé toutes les quinze minutes et de lui verser trois heures de temps supplémentaire. Il précise que le libellé pourrait être plus clair, mais que la disposition que j'ai devant moi est celle que les parties ont rédigée.

M^e Fader affirme que le fonctionnaire doit démontrer qu'il a été en disponibilité pendant deux périodes, mais, comme le précise l'énoncé conjoint des faits, M. Hugh a été en disponibilité pendant 16 heures consécutives qui n'étaient pas divisées en deux périodes de huit heures, comme il est mentionné dans la convention cadre de l'AFPC.

L'avocat soutient que l'article 8.03 de la convention collective du groupe CS n'est pas pertinent en l'espèce. Il précise qu'il ne s'agit pas d'une interprétation législative, que M. Hugh a été dûment rémunéré et que je devrais donc rejeter le grief.

Réfutation du fonctionnaire s'estimant lésé

M^e Rafferty soutient que l'article 30.01 de la convention cadre de l'AFPC décrit simplement des modalités de paiement, et que la convention collective du groupe CS a une optique différente. Il n'y a donc pas lieu, selon lui, d'établir un lien entre les heures consécutives mentionnées dans la convention cadre et le libellé de la convention collective du groupe CS. Il me demande également de me servir de mon jugement pour interpréter la disposition, même si le terme « consécutives » ne figure pas à l'article 10.04 b). Il me rappelle que M. Hugh a été en disponibilité à compter de 16 heures un jour donné jusqu'à 8 heures le lendemain. Il conclut que l'article 10.04 b) doit être interprété isolément et qu'il n'y est pas question de périodes de huit heures commençant au moment du premier appel.

Décision

L'interprétation du Conseil du Trésor dans la pièce E-1, où il est précisé que la période est « calculée à compter de l'heure du premier appel » n'est rien de plus qu'une interprétation. Je dois examiner seulement le sens ordinaire du libellé de l'article 10.04 b) de la convention collective du groupe CS, ce qui exclut l'examen d'autres conventions collectives. J'en suis venu à la conclusion qu'il doit être fait droit au grief. L'article 10.04 b) stipule notamment que le « minimum ne s'applique que la première fois que l'employé est tenu de se présenter au travail durant une période de

fonction de disponibilité de huit (8) heures ». Rien n'indique, comme l'affirme le Conseil du Trésor, que la période de huit heures est « calculée à compter de l'heure du premier appel ».

Même si les parties ont convenu que M. Hugh avait été en disponibilité pendant une période de 16 heures consécutives, la première période de huit heures de disponibilité a commencé à 16 heures et s'est terminée à minuit le 20 janvier 1997. Il a reçu à 22 heures un appel pour lequel il a été dûment rémunéré. La seconde période de huit heures de disponibilité a commencé à minuit et s'est terminée à 8 heures le 21 janvier 1997. Il a reçu à 4 heures un appel et on l'a rémunéré pour la durée de cet appel, soit 30 minutes. Je crois qu'il aurait dû recevoir une rémunération de trois heures relativement à ce second appel, suivant le sens ordinaire de l'article 10.04 b).

Il est donc fait droit au présent grief, et j'ordonne à l'employeur de verser à M. Hugh la rémunération de deux heures trente minutes additionnelles relativement à l'appel reçu à 4 heures le 21 janvier 1997.

**J. Barry Turner,
commissaire**

OTTAWA, le 5 février 1999.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau