

Date: 20011221

Dossiers: 166-2-30463
166-2-30464

Référence: 2001 CRTFP 133



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

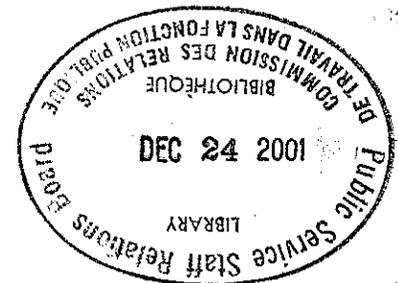
**YVON CARDINAL
BERNARD LECLERC**

fonctionnaires s'estimant lésés

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)**

employeur



Devant : Jean-Pierre Tessier, commissaire

**Pour les fonctionnaires
s'estimant lésés:** Rachel Dugas, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Karl G. Chemsî, avocat

Affaire entendue à Montréal (Québec),
15 novembre 2001

DÉCISION

[1] Les fonctionnaires s'estimant lésés sont régis par la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour le groupe Services de l'exploitation.

[2] Le 14 avril 2000 dans le cas de M. Yvon Cardinal et le 25 avril dans le cas de M. Bernard Leclerc, les deux fonctionnaires s'estimant lésés déposent un grief pour réclamer le paiement d'une prime reliée à l'exercice de fonctions de disponibilité en vertu de l'article 31 de la convention collective.

[3] Ils soutiennent que l'employeur n'a pas donné suite à leur demande formulée le 29 juillet 1999 afin de faire partie de la liste des fonctionnaires désignés pour remplir des fonctions de disponibilité pour répondre aux urgences.

[4] Lors de l'audience de ces deux griefs le 15 novembre 2001, les parties conviennent de présenter une preuve commune pour les deux griefs.

[5] L'employeur soulève une objection préliminaire sur la recevabilité des griefs compte tenu des délais. Selon l'employeur, les fonctionnaires s'estimant lésés ont pris connaissance dès le 17 septembre 1999 de la position du gestionnaire responsable. Cette date, ce dernier leur explique pourquoi ils ne se voyaient pas confier de fonctions de disponibilité; or les griefs ne sont déposés qu'en avril 2000, soit plus de vingt-cinq (25) jours après cet événement (lettre du 17 septembre)

[6] Sur ce point les fonctionnaires s'estimant lésés répliquent qu'il s'agit d'un événement de nature continue et qu'ils peuvent mettre en preuve les circonstances pour expliquer le délai de présentation du grief.

[7] Cette objection est prise sous réserve et les parties ont présenté leur preuve sur les faits.

Preuve des fonctionnaires s'estimant lésés

[8] Pour mieux comprendre les témoignages, il m'apparaît important de décrire le milieu de travail. L'immeuble de la rue Peel où travaillent les fonctionnaires s'estimant lésés, compte tenu des locataires (ministères) présents, nécessite que les instruments de climatisation, chauffage et électriques fonctionnent adéquatement 24 heures sur 24, sept jours par semaine. Signalons, entre autres qu'on y retrouve un centre de

traitement de données et d'émission des chèques de l'assurance-emploi de même qu'un bureau du Service canadien du renseignement de sécurité.

[9] Le premier témoin pour le compte des fonctionnaires s'estimant lésés est Yvon Cardinal. Il occupe la fonction de mécanicien d'entretien classifiée aux groupes, sous-groupe et niveau GL-MAM-08 et avait comme superviseur M. Yvon Rajotte classifié aux groupes, sous-groupe et niveau GL-MAM-12 jusqu'en août 2001 et par la suite, M. Robert Emond.

[10] Les fonctionnaires s'estimant lésés expliquent que dans l'immeuble le groupe de travail, en plus du superviseur Yvon Rajotte, est composé comme suit :

- 2 électriciens : René Duluth et Pierre Beaudoin
- 2 frigoristes : Robert Emond et Bernard Roy
- 2 mécaniciens : Yvon Cardinal et Bernard Leclerc
- 1 contrôleur : Michel Chevrier
- 1 soudeur : Jean-Roch Poirier

[11] Généralement l'horaire de travail est de 7 h à 15 h. Les fonctions de disponibilité s'effectuent donc de 16 h à 00 h et de 00 h à 8 h en plus des fins de semaine. En dehors de l'horaire régulier, si un problème survient dans l'immeuble, un gardien de sécurité rejoint les fonctionnaires désignés pour remplir des fonctions de disponibilité.

[12] M. Cardinal souligne que son travail l'amène à faire de l'entretien préventif et à effectuer certaines réparations aux appareils en place. Compte tenu du caractère particulier de l'immeuble certaines réparations ne peuvent être effectuées que la fin de semaine au moment où il y a moins d'activité; ce qui amène M. Cardinal à travailler environ une fois par mois en fin de semaine.

[13] M. Cardinal explique qu'il arrive, alors qu'il est présent dans l'immeuble en fin de semaine, que le gardien le prévienne d'un problème de fonctionnement d'appareils. Il faut comprendre que l'immeuble est muni d'un ordinateur de contrôle relié aux diverses composantes mécaniques (climatisation, chauffage, système électrique). Lorsqu'il détecte un problème, l'ordinateur indique sur l'imprimante l'endroit et le

genre de panne. De plus, l'ordinateur classifie la gravité du problème en trois catégories. Les problèmes du type A exigent une intervention immédiate, ceux du type B une correction partielle et ceux du type C peuvent attendre à plus tard.

[14] Selon le témoin, il est possible de contourner l'ordinateur et de le placer en mode manuel. Plusieurs problèmes peuvent être réglés par suite d'un examen visuel de la pièce pour découvrir par exemple que la courroie d'un appareil est défectueuse, etc.

[15] Le témoin explique qu'en 1999, lors de la grève des fonctionnaires, il a été désigné pour remplir des fonctions de disponibilité tout comme d'autres collègues de travail (quatre personnes sur dix) il en fut de même le jour du passage à l'an 2000. Suite à un grief relativement à la désignation pour remplir des fonctions de disponibilité lors de la grève de 1999, l'employeur a consenti à payer une prime de disponibilité pour les périodes où M. Cardinal devait être disponible sur appel (pièces F-2 à F-5).

[16] À cette même époque M. Cardinal fait une demande (pièce F-6) pour que la prime de disponibilité soit accessible à tous les fonctionnaires désirant être inscrits sur la liste de disponibilité. L'employeur lui répond le 17 septembre 1999 (pièce E-1) qu'il faut posséder des connaissances spécifiques pour utiliser l'ordinateur et qu'il est nécessaire de connaître les équipements de l'immeuble; de plus le fonctionnaire désigné pour remplir des fonctions de disponibilité doit détenir une délégation d'autorité (financière) pour requérir, au besoin, les services de contractuels. Selon l'employeur une seule personne est à cette époque désignée pour remplir des fonctions de disponibilité et il s'agit de M. Rajotte.

[17] Après avoir discuté avec d'autres collègues M. Cardinal constate qu'un autre fonctionnaire soit M. Chevrier reçoit une prime de disponibilité lorsqu'il remplace M. Rajotte durant les absences de ce dernier (vacances, maladie, etc). Fort de ces informations, M. Cardinal rencontre ses supérieurs pour leur demander de désigner d'autres fonctionnaires pour remplir des fonctions de disponibilité.

[18] Lors de conversations ultérieures, un administrateur, M. Jean Boissonneault lui confirme qu'il verrait à faire dispenser de la formation aux fonctionnaires désireux d'être désignés pour remplir des fonctions de disponibilité. M. Cardinal revient à la charge le 1^{er} mars 2000 (pièce F-8) pour connaître la date à laquelle les fonctionnaires

recevront la formation. Par la suite la note du 22 septembre 2000 (pièce F-7) émanant de l'employeur confirme la mise en place de séances de formation. Finalement, la liste des employés désignés pour remplir des fonctions de disponibilité est en vigueur à compter du 3 novembre 2000 (pièce F-9). Le nom des fonctionnaires s'estimant lésés est inscrit.

[19] En terminant M. Cardinal élabore sur le fait que les séances de formation ont tardé à être mises en place et que, de fait, lui et ses collègues avaient appris peu de chose lors de ces séances. Relativement à l'ordinateur de contrôle les fonctionnaires n'ont eu qu'une séance de formation de 15 minutes et encore aujourd'hui, en novembre 2001 Y. Cardinal ne détient aucun code d'entrée pour consulter l'ordinateur.

[20] Compte tenu de tout ce contexte, M. Cardinal explique qu'il a d'abord fait confiance à l'employeur et, par la suite, voyant que les choses tardaient à être mise en place, il dépose son grief le 7 avril 2000 afin de faire bouger la direction. M. Cardinal souligne que bien que la liste d'employés désignés pour remplir des fonctions de disponibilité débute le 13 novembre 2000 (pièce F-9) l'employeur a consenti à payer aux fonctionnaires dont les noms figuraient sur la liste, autre que M. Rajotte et M. Chevrier, une semaine de disponibilité comme si cette liste s'était appliquée dès la fin septembre 2000.

[21] En contre-interrogatoire M. Cardinal confirme qu'il ne possède aucune connaissance en informatique. Cependant il précise que deux autres fonctionnaires (électriciens) se voient confier des fonctions de disponibilité depuis plusieurs années; il s'agit de M. Duluth et M. Beaudoin.

[22] Le deuxième témoin, Bernard Leclerc, confirme l'ensemble du témoignage de M. Cardinal. Il élabore cependant davantage sur le contenu des séances de formation mises en place par l'employeur. Selon lui, il s'agit plus d'information que de formation. Les fonctionnaires discutent des principaux problèmes qui peuvent survenir et reçoivent de l'information sur l'emplacement des appareils dans l'immeuble. M. Leclerc réfère ensuite au compte rendu des rencontres, ce document préparé par M. Andreas est remis le 1^{er} décembre 2000 (pièce F-12).

[23] M. Leclerc termine en soulignant que les séances de formation se poursuivent encore et il réfère à la note et au plan de cours pour une séance en septembre 2001 (pièce F-13 et F-14).

[24] Le troisième témoin, M. Duluth, est électricien au même immeuble de la rue Peel. Il mentionne que lors de rencontres d'information en octobre 2000 il avait informé ses collègues sur la façon d'utiliser les pagettes (télé avertisseurs). En effet, M. Duluth explique que, depuis plusieurs années, en plus de M. Rajotte, les deux électriciens, en alternance, sont désignés pour remplir des fonctions de disponibilité pour répondre aux appels d'urgence.

Preuve de l'employeur

[25] M. Délisle témoigne pour l'employeur. Il fut le gestionnaire responsable de l'immeuble de la rue Peel de 1984 à 1998. Il confirme le fait que l'immeuble de la rue Peel abrite des locataires « spéciaux » dont l'équipement nécessaire à leurs opérations fonctionne 24 heures sur 24. Compte tenu de ce contexte son service procède à l'achat d'un ordinateur de contrôle d'une valeur de 500 000\$ en 1984-1985. Le contrat d'achat comprend 400 heures de formation qui furent dispensées à M. Rajotte (superviseur) et M. Chevrier (contrôleur et opérateur de jour).

[26] M. Délisle explique qu'il a fondé sa décision de désigner une seule personne pour remplir des fonctions de disponibilité soit M. Rajotte en tenant compte du fait que ce dernier connaissait bien les besoins des locataires, l'emplacement des équipements et qu'il avait reçu de la formation en informatique. Selon le témoin, M. Rajotte peut mieux décoder les messages transmis par l'ordinateur de contrôle. Lors des absences de M. Rajotte, c'est M. Chevrier, qui lui aussi a reçu de la formation sur les possibilités de l'ordinateur, qui remplace ce dernier.

[27] Cependant en contre-interrogatoire le témoin élabore d'avantage sur le fait que les deux électriciens sont aussi désignés pour remplir des fonctions de disponibilité (en alternance). Selon M. Délisle il s'agit d'un domaine spécifique et l'immeuble ne pouvait souffrir d'une panne électrique majeure. En définitive, selon le témoin, l'électricien désigné pour remplir des fonctions de disponibilité s'occupait des problèmes reliés à ce champ de compétence et M. Rajotte s'occupait du reste.

Plaidoiries

[28] Sur la question des délais, la représentante des fonctionnaires s'estimant lésés fait remarquer que suite à la demande de M. Cardinal en juillet 1999 (pièce F-6) et à la réponse de l'employeur en septembre 1999, l'employeur, malgré la raison invoquée pour son refus, offre en octobre 1999 de modifier les choses pour l'avenir et convient de dispenser de la formation afin que d'autres fonctionnaires puissent se voir confier des fonctions de disponibilité.

[29] Selon la représentante des fonctionnaires s'estimant lésés, c'est devant la lenteur de la direction à mettre en place les séances de formation que M. Cardinal s'est décidé à déposer un grief en avril 2000.

[30] Si on se réfère à la preuve présentée les fonctionnaires s'estimant lésés possédaient suffisamment de connaissances pour être désignés pour remplir des fonctions de disponibilité.

[31] Selon la représentante des fonctionnaires s'estimant lésés, l'article 31 doit être interprété dans le sens que, dès qu'il y a un besoin de disponibilité, cette dernière doit être répartie entre les fonctionnaires désireux de se voir confier de telles fonctions. Certaines décisions de la Commission confirmeraient ce dernier énoncé.

[32] Selon le représentant de l'employeur la lettre du 17 septembre 1999 (pièce E-1) donne la réponse de l'employeur. Si les fonctionnaires s'estimant lésés voulaient la contester ils devaient déposer un grief dans les 25 jours suivant cette réponse.

[33] Quant au fond du litige, selon le représentant de l'employeur, le choix de la ou des personnes désignées pour remplir des fonctions de disponibilité appartient uniquement à la direction. En conséquence la décision de l'employeur de confier des fonctions de disponibilité uniquement à M. Rajotte était raisonnable et non arbitraire. Le représentant de l'employeur réfère notamment à la décision *Angers* (dossiers de la Commission 166-2-21622 à 624 et 116-2-21751 et 752) dans laquelle l'arbitre conclut qu'il appartient à l'employeur de désigner des personnes pour remplir des fonctions de disponibilité.

Motifs de la décision

[34] La preuve présentée démontre que la cause d'action est de nature continue en ce sens que la réquisition de disponibilité se renouvelle à chaque semaine; ainsi, en tout

temps, un fonctionnaire peut se plaindre de ne pas être inscrit sur la liste de disponibilité.

[35] Cependant l'objection de l'employeur porte plus spécifiquement sur le fait qu'il s'est écoulé plusieurs mois entre la demande des fonctionnaires s'estimant lésés (pièce F-6) suivie de la réponse de l'employeur (pièce E-1) et le dépôt des griefs en avril 2000. La convention édicte à la clause 18.10 ce qui suit :

18.10 Au premier palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 18.05, au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il ou elle est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

[36] Il faut donc rechercher la cause d'action dans le présent cas; la cause d'action n'est pas le refus explicite de l'employeur (pièce E-1) d'inscrire le nom de MM. Cardinal et Leclerc sur la liste des personnes pouvant occuper les fonctions de disponibilité mais plutôt l'omission au cours des mois, d'y inclure le nom des fonctionnaires s'estimant lésés. En effet, cette liste est maintenue en application constamment au cours des semaines. Je dois noter que la réponse de l'employeur à la demande de M. Cardinal prend davantage l'aspect d'une justification de sa décision alors en vigueur que d'un refus ferme pour l'avenir.

[37] Quoi qu'il en soit, la preuve démontre que l'employeur s'est par la suite ravisé et que le représentant de l'employeur M. Boissonneault signifie à M. Cardinal qu'il envisage de donner de la formation aux fonctionnaires intéressés à se voir confier des fonctions de disponibilité.

[38] C'est d'ailleurs pourquoi le 1^{er} mars 2000, (pièce F-8) M. Cardinal écrit à M. Bordeleau et M. Boissonneault pour s'enquérir de la date à laquelle les fonctionnaires auront droit à leur prime de disponibilité. Dans cette lettre M. Cardinal rappelle d'ailleurs avoir discuté de cela le 13 octobre 1999 avec M. Boissonneault et le 14 janvier 2000 lors d'une réunion. La réponse de l'employeur le 22 septembre 2000 (pièce F-7) est sans équivoque et confirme la mise en place d'un plan de formation visant à répartir les fonctions de disponibilité entre plusieurs fonctionnaires. Toutes ces considérations justifient le fait que les griefs soient déposés en avril 2000 pour hâter les choses.

[39] Pour décider du fond du litige, il est nécessaire dans un premier temps de préciser le sens de la clause 31.02 de la convention collective et par la suite d'examiner la jurisprudence soumise par les parties relativement à l'application de l'article 31. En terminant, je situerai la portée du grief eu égard à la preuve soumise.

[40] À mon sens le libellé des clauses 31.01 et 31.02 de la convention collective est clair et ces clauses s'expliquent l'une par l'autre :

31.01 Lorsque l'employeur exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors service, cet employé-e a droit à une indemnité de disponibilité au tarif équivalent à une demi-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.

31.02 (a) L'employé-e désigné par lettre ou tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible, s'il ou elle est appelé.

(b) Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

[...]

[41] On constate que le texte est succinct. Il n'y est pas question de qualification ou d'ancienneté. La clause 31.01 de la convention collective ne traite que des conséquences d'une désignation lorsque l'employeur exige qu'un fonctionnaire remplisse des fonctions de disponibilité. Il en est de même de la clause 31.02 qui traite des conséquences découlant du fait que l'employeur désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité. L'employeur doit alors prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

[42] Tel que mentionné précédemment, la lettre de l'employeur (pièce E-1) se veut davantage une justification de sa position antérieure d'avoir désigné un seul fonctionnaire pour remplir des fonctions de disponibilité. La preuve a cependant révélé que pour des raisons de sécurité l'employeur avait aussi désigné deux électriciens pour remplir des fonctions de disponibilité. Il appartient à l'employeur de désigner un ou des fonctionnaires pour remplir des fonctions de disponibilité et il me semble que la décision prise par l'employeur n'est ni déraisonnable ni discriminatoire.

Il découle d'une certaine logique que M. Boissonneault, remplacé à l'occasion par M. Chevrier, ainsi que les électriciens forment une bonne équipe pour répondre aux urgences. Le système électrique est important dans l'immeuble de la rue Peel et M. Boissonneault possédait une bonne connaissance de l'immeuble et du fonctionnement de l'ordinateur.

[43] Les éléments énoncés précédemment ne permettent pas pour autant de disposer du grief en toute équité. En effet bien que je ne puisse retenir l'argument des fonctionnaires s'estimant lésés voulant que, dès qu'il y a besoin de remplir des fonctions de disponibilité, l'employeur a l'obligation de désigner et même de former tous les fonctionnaires voulant se voir confier des fonctions de disponibilité, il appert des décisions produites par la représentante des fonctionnaires s'estimant lésés que l'employeur doit expliquer et démontrer qu'il agit de manière raisonnable et non arbitraire.

[44] En ce sens, la décision, *Helmer* (dossier de la Commission 166-2-25427) précise que lorsque l'employeur décide d'offrir à un groupe de fonctionnaires d'exercer des fonctions de disponibilité il ne peut exclure un fonctionnaire pour des motifs futiles. Dans le cas *Helmer (supra)* l'employeur exigeait que l'employé en disponibilité puisse se présenter au travail dans les 30 minutes suivant un appel. Notons que l'employé avait 15 minutes pour indiquer qu'il avait reçu l'appel, ce qui totalise 45 minutes. Dans ce cas, le fonctionnaire a démontré qu'il possédait un téléphone cellulaire et qu'il pouvait se présenter au travail dans les 50 minutes d'un appel, prouvant ainsi que la décision de l'employeur de l'écarter était déraisonnable.

[45] Dans le cas *Chester Macadams* (dossier de la commission 166-2-26601) l'employeur avait désigné plusieurs personnes pour remplir des fonctions de disponibilité. Par la suite a retiré de la liste tous les fonctionnaires et n'a conservé que les militaires. L'arbitre a conclu que l'employeur ne pouvait justifier le fait qu'il revienne sur sa décision initiale du fait que la convention s'applique aux fonctionnaires couverts par la convention.

[46] En définitive les décisions citées précédemment ne contredisent aucunement la décision *Angers (supra)*. L'article 31 de la convention collective laisse le choix à l'employeur de désigner un ou des fonctionnaires pour remplir des fonctions de disponibilité. Cependant lorsque l'employeur a exprimé sa volonté, l'arbitre peut examiner s'il agit de manière raisonnable et non arbitraire dans la mise en place de

l'équipe des personnes pouvant remplir des fonctions de disponibilité. Ainsi lorsque l'employeur détermine que tous les mécaniciens de l'atelier peuvent exercer de telles fonctions il doit justifier sa position s'il écarte l'un d'entre eux.

[47] Dans le présent dossier la preuve démontre qu'après la demande de MM. Cardinal et Leclerc en juillet 1999 (pièce F-6) et ensuite après la réponse du gestionnaire (pièce E-1), l'employeur a décidé d'attribuer des fonctions de disponibilité aux fonctionnaires volontaires à la condition qu'ils aient reçu la formation nécessaire.

[48] Il est vrai que selon l'article 31 de la convention collective il appartient à l'employeur de désigner les fonctionnaires qui peuvent remplir des fonctions de disponibilité mais, en toute logique, une fois qu'il exprime sa volonté d'impliquer plusieurs fonctionnaires, il ne peut se soustraire à son obligation de répartir équitablement les fonctions de disponibilité en retardant la formation des fonctionnaires qu'il déclare vouloir désigner et en limitant en pratique la désignation à la ou aux personnes qu'il avait antérieurement désignées.

[49] Compte tenu du fait que M. Rajotte et M. Chevrier possèdent des connaissances du fonctionnement de l'ordinateur de contrôle, d'autres fonctionnaires peuvent se joindre à eux pour former une équipe pouvant remplir des fonctions de disponibilité. C'est d'ailleurs ce qu'a fait l'employeur pendant plusieurs années en confiant des fonctions de disponibilité aux deux électriciens en plus de M. Rajotte, qui lui connaissait le fonctionnement de l'ordinateur de contrôle.

[50] À partir du moment où l'employeur prend la décision d'ajouter d'autres fonctionnaires à cette équipe la preuve démontre que le délai de formation, pour ne pas dire d'information, pouvait être plus court qu'il ne l'a été. Permettre à l'employeur d'étirer les délais équivaldrait à lui permettre de se soustraire à son obligation de répartir équitablement les fonctions de disponibilité entre les fonctionnaires qu'il acceptait de désigner.

[51] Les griefs ont été déposés en avril 2000. Je considère que l'employeur aurait pu à compter de cette date, hâter les procédures pour offrir de la formation aux fonctionnaires s'estimant lésés. En conséquence je fais droit en partie au grief des fonctionnaires s'estimant lésés et je détermine, en toute équité, qu'ils auraient pu se voir placer sur la liste des fonctionnaires exerçant des fonctions de disponibilité dès le début de l'été 2000. Compte tenu que par l'effet de rotation les fonctionnaires

auraient pu au cours de cette période se voir assigner à deux occasions des fonctions de disponibilité, l'employeur doit donc verser à chacun des fonctionnaires s'estimant lésés l'équivalent de deux semaines de prime reliée à l'exercice de fonctions de disponibilité.

[52] Je dois noter que l'employeur a lui-même admis son retard puisqu'il a effectivement attribué une semaine d'indemnité de disponibilité aux fonctionnaires placés sur la liste du 13 novembre 2000 comme si celle-ci était entrée en vigueur à la fin de septembre 2000.

Jean-Pierre Tessier
commissaire

OTTAWA, le 21 décembre, 2001

11
22
33

