

Date: 20011116

Dossier: 166-2-30452

Référence: 2001 CRTFP 118



Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

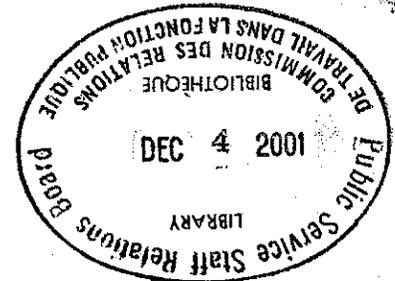
LUC-ANDRÉ VINCENT

fonctionnaire s'estimant lésé

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
(Patrimoine canadien)

employeur



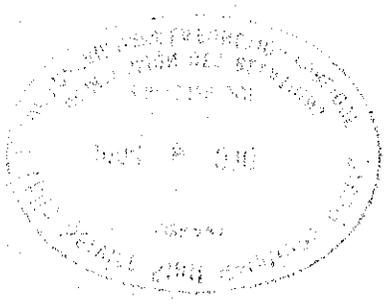
**Devant :** Jean Charles Cloutier, commissaire

**Pour le fonctionnaire s'estimant lésé :** Jock Hazeldean, Institut professionnel de la  
fonction publique du Canada

**Pour l'employeur :** Renée Roy, avocate

---

Affaire entendue à Ottawa (Ontario)  
les 25 et 26 octobre 2001.



## DÉCISION

---

[1] Le 14 août 2000, Luc-André Vincent, un CO-2 à Patrimoine canadien, a déposé un grief dans lequel il demandait le paiement d'heures supplémentaires qu'on lui avait refusé. Ce grief est ainsi énoncé :

*Défaut de signer et reconnaître les heures de travail supplémentaires en conformité avec la convention collective et ce pour les mois de juin et de juillet 2000.*

[2] M. Vincent demandait les mesures correctives suivantes :

*Reconnaître et signer les formulaires en conformité avec la convention collective.*

[3] La réponse au premier palier, datée du 16 octobre 2000, rédigée par Bruce Stockfish, directeur général par intérim, Politiques du droit d'auteur, se lit ainsi :

*La présente fait suite à votre grief du 14 août 2000 demandant de reconnaître 74 heures supplémentaires rémunérées au tarif et demi (1 ½) et 50 heures au tarif double (2) en conformité avec la convention collective et ce, pour la période du 24 juin au 16 juillet 2000 inclusivement.*

*Le 3 mai 2000, on vous a demandé de préparer un document pour le Conseil des Arts. Ce dossier faisait partie intégrale de vos fonctions. Des directives très précises vous ont été prescrites avec échéancier soit, nous remettre une table de matière [sic] la semaine du 8 mai 2000 et une première ébauche complétée pour le mois de juin. Comme vous le savez, vous nous avez remis un aperçu du plan le 26 mai 2000 et la première ébauche n'a pas été complétée selon l'échéancier établi. En aucun temps, vous m'avez [sic] fait part de difficultés à livrer le projet à temps; que le document exigé générerait autant d'heures de travail; et que votre charge de travail ne vous permettait pas de travailler sur ce dit document pendant les heures normales de travail. Par conséquent, je considère que le nombre d'heures de travail supplémentaires demandées est inacceptable.*

*Quoique la pratique de la direction permet une certaine flexibilité au niveau du temps supplémentaire, vous auriez dû en discuter avec votre superviseur au préalable lorsque vous avez réalisé que le document exigeait un nombre si élevé d'heures supplémentaires. De plus, lors d'une discussion à ce sujet, vous m'aviez demandé que quelques jours de congé compensatoire. Je vous ai offert deux (2) jours de congé compensatoire que vous avez refusé [sic].*

*Pour ces raisons, j'accepte partiellement votre grief et je vous accorde deux jours de congé compensatoire.*

[4] La réponse au deuxième palier, datée du 21 novembre 2000, émanant de Michael Wernick, sous-ministre adjoint, Développement culturel, se lit comme suit :

*La présente fait suite à votre grief du 20 octobre 2000 soumis au 2<sup>e</sup> palier concernant votre demande de temps compensatoire pour la période du 24 juin au 16 juillet 2000 inclusivement.*

*J'ai étudié soigneusement les documents que vous m'avez soumis et j'ai considéré les arguments que vous et votre représentant syndical m'avez apportés lors de la réunion de consultation du 3 novembre 2000.*

*Il est important de noter que le document requis pour le Conseil des Arts faisait partie intégrale de vos fonctions. Le 3 mai 2000 on vous a remis ce projet accompagné de lignes directrices y compris un échéancier en juin pour l'ébauche. À la lumière des renseignements, rien nous [sic] indique que les directives n'étaient pas suffisamment précises. Vous avez remis l'ébauche du document le 21 juillet 2000 à M. Don Stephenson.*

*Je considère que votre charge de travail durant cette période vous a permis de travailler amplement sur ce projet, d'ailleurs vous avez travaillé quelques jours à partir de votre domicile.*

*En plus, vous nous demandez de reconnaître que vous avez dû travailler 124 heures de temps supplémentaire sans en n'avoir [sic] discuté au préalable avec votre surveillant ou le gestionnaire responsable du projet sauf pour la fin de semaine du 8 et 9 juillet 2000.*

*Par conséquent, j'accepte partiellement votre grief et je vous accorde les heures supplémentaires réclamées pour les 8 et 9 juillet 2000.*

[5] La réponse au troisième et dernier palier, datée du 26 janvier 2001, rédigée par Yazmine Laroche, sous-ministre adjointe, Affaires du portefeuille et du ministère, se lit ainsi :

*La présente fait suite à votre grief du 21 novembre 2000 soumis au 3<sup>e</sup> palier concernant votre demande de temps compensatoire pour la période du 24 juin au 16 juillet 2000 inclusivement.*

*J'ai examiné attentivement les documents que vous m'avez soumis et j'ai considéré les arguments que vous m'avez apportés lors de la réunion de consultation du 5 janvier 2001. J'ai aussi demandé des renseignements supplémentaires pour éclairer la situation.*

*Suite au sondage tenu auprès des fonctionnaires fédéraux, M. Don Stephenson, Directeur général des industries culturelles a établi des directives très précises concernant les heures supplémentaires de travail et je cite « ... toutes les heures supplémentaires réclamées doivent être budgétisées et approuvées à l'avance par les gestionnaires... ». Ces directives ont été envoyées par courriel à tous les employés de la direction le 13 mars 2000.*

*Les faits présentés dans ce dossier ne démontre [sic] pas que vous avez demandé l'autorisation de travailler des heures supplémentaires et que vous avez discuté de ce sujet au préalable avec votre surveillant immédiat ou avec le Directeur général. Il est primordial que toutes situations hors de l'ordinaire soient soulignées à la gestion. Il incombe à tous les employés de se protéger en suivant les lignes directrices mises à leur disposition afin de s'assurer que la gestion est informée adéquatement de ces situations.*

*Par conséquent, ma décision est basée sur les normes établies par M. Stephenson concernant les heures supplémentaires ainsi que sur votre courriel adressé à ce dernier en date du 7 juillet 2000 dans lequel vous indiquez que vous travaillerez la fin de semaine de [sic] 8 et 9 juillet. Donc, j'accepte partiellement votre grief en maintenant la décision qui vous a été accordée au 2<sup>e</sup> palier.*

[6] L'avocate de l'employeur a appelé deux témoins à la barre, Don Stephenson, qui était alors directeur général des industries culturelles, et Bruce Stockfish, qui était alors directeur général de la Politique du droit d'auteur, et a produit 10 pièces.

[7] Le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a fait intervenir deux témoins, le fonctionnaire s'estimant lésé, Luc-André Vincent, et Marie-Claude Girard, qui était alors une collègue de travail du fonctionnaire s'estimant lésé, et a produit 35 pièces.

[8] Le fonctionnaire s'estimant lésé avait un rendez-vous chez le dentiste à 15 h le premier jour de l'audience. Il a demandé la permission de partir, mais a déclaré que l'audience pouvait continuer sans lui, puisque le témoin de l'employeur (M. Stephenson) allait déposer. Toutes les parties présentes ont accepté, et le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé est demeuré présent à l'audience

pendant l'interrogatoire principal, le contre-interrogatoire et le réinterrogatoire de ce témoin.

### Résumé de l'historique

[9] Le 14 mars 2000, MM. Stephenson et Stockfish ont discuté de la participation active de leur direction générale à une conférence du Conseil des Arts qui devait se tenir début décembre 2000.

[10] On avait demandé au fonctionnaire s'estimant lésé de préparer un plan dont on se servirait pour rédiger un article pour la conférence. Fin mai 2000, le fonctionnaire s'estimant lésé a produit un plan de travail à M. Stephenson. Ce document semblait satisfaisant et le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu instruction de rédiger dès que possible une première ébauche, et l'on a insisté sur le fait que cela devait être sa priorité.

[11] Le 22 juin 2000, le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait rien produit; on lui alors demandé d'accélérer le rythme et on a de nouveau insisté sur le fait que ce document devait rester simple, car nombre des personnes à qui il serait distribué lors de la conférence étaient novices en la matière.

[12] Le fonctionnaire s'estimant lésé trouvait que la direction mettait de la pression sur lui. Il a cependant insisté pour être le directeur intérimaire en l'absence de M. Stockfish du 27 au 30 juin 2000, sachant que cela lui laisserait moins de temps pour travailler sur le document.

[13] Dans son témoignage, le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré qu'à aucun moment il n'avait demandé l'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires ni ne s'était fait dire qu'il pouvait terminer ce travail en faisant des heures supplémentaires. MM. Stephenson et Stockfish ont tous deux dit la même chose dans leur témoignage. À plusieurs occasions, les deux gestionnaires ont répété au fonctionnaire s'estimant lésé que ce document devait rester simple de manière que ses lecteurs (des profanes) puissent le comprendre facilement.

[14] M. Stephenson a témoigné que, lorsqu'on lui a remis la première ébauche, il était évident que ce n'était pas le genre de document qu'il avait demandé ni que cela serait utile au public auquel il était destiné.

[15] M. Vincent s'est de nouveau senti pressé et, le 7 juillet 2000, il a envoyé un courriel à M. Stephenson disant qu'il travaillerait cette fin de semaine-là, les 8 et 9 juillet, pour être en mesure de produire le document le lundi suivant.

[16] Le fonctionnaire s'estimant lésé a bel et bien accepté d'aller à Miami en mission officielle, au cours du mois de juin, puis a demandé et obtenu plusieurs jours de congé pendant les mois de juin et juillet 2000, ce qui lui a laissé moins de temps pour travailler sur le projet urgent pendant ses heures régulières.

[17] Le fonctionnaire s'estimant lésé a reconnu avoir reçu de M. Stephenson une politique datée du 13 mars 2000 sur les heures supplémentaires (pièce G-10) dans laquelle on peut lire ceci :

### **Heures supplémentaires**

*Des membres du personnel ont déploré le manque de clarté de la politique sur le paiement des heures supplémentaires et son application inégale au sein de la Direction générale. Certains considèrent que la « culture » de la Direction générale décourage les demandes d'heures supplémentaires, du moins dans certaines catégories d'emploi, et qu'il manque d'occasions réelles de prendre des congés compensatoires en échange des heures supplémentaires effectuées.*

*Les conventions collectives prévoient le paiement des heures supplémentaires autorisées ou la prise de congés compensatoires, et la Direction générale des industries culturelles respecte cette obligation. Tout le personnel, à l'exception de la catégorie EX, est encouragé à faire valoir les heures supplémentaires effectuées. Toutefois, il nous faut bien gérer nos ressources. C'est dire que toutes les heures supplémentaires réclamées doivent être budgétisées et approuvées à l'avance par les gestionnaires, soumises au moins une fois par mois par le personnel (en utilisant le formulaire de demande pertinent) et comptabilisées par chaque unité de travail dans une catégorie de dépenses distinctes. Des congés compensatoires peuvent être accordés, à la demande du personnel et au gré du gestionnaire, mais cela doit se faire dans un délai raisonnable et sans accumulation.*

*J'aimerais faire remarquer qu'il a été dit, ailleurs au Ministère, que les heures supplémentaires devraient être acceptées à l'avance par l'employé plutôt qu'imposées sans préavis. C'est un bon argument, et j'admets que les gestionnaires devraient faire un effort à cet égard. J'aimerais cependant vous demander de nous excuser pour les moments où une avalanche de dossiers nous fait perdre les pédales.*

[18] Le fonctionnaire s'estimant lésé a produit deux feuilles de « Rapport sur la paye pour services supplémentaires / Travail par équipe et autorisation » (pièce G-6), toutes deux datées du 24 juillet 2000, dans lesquelles il demandait la rémunération de 74 heures à tarif et demi (1 ½) et de 50 heures à tarif double (2) pour la période du 24 juin au 16 juillet 2000 inclusivement. Le paiement de ces heures supplémentaires lui a été refusé, ce qui a donné lieu au présent grief.

[19] M. Stockfish a témoigné que pour « un peu » de surtemps, comme une ou deux heures supplémentaires, il avait pour habitude d'accorder un congé compensatoire aux employés qui venaient en discuter avec lui. Jamais, à sa connaissance, un employé n'avait demandé d'un coup le paiement d'un si grand nombre d'heures supplémentaires.

[20] M. Stockfish a témoigné que le fonctionnaire s'estimant lésé avait protesté [traduction] « vigoureusement et de manière agressive » pour demander que ce soit à son tour d'assurer l'intérim pendant l'absence de M. Stockfish, sachant que c'était pendant la période durant laquelle il fallait que le projet très prioritaire soit terminé.

[21] MM. Stephenson et Stockfish ont jugé que la première ébauche présentée par le fonctionnaire s'estimant lésé était trop théorique. Ils ont décidé de confier la tâche aux Services juridiques. C'est ce qui a été fait un vendredi et, le lundi suivant, une première ébauche a été présentée, puis la version finale du document a été approuvée avant la fin de cette même semaine.

#### Résumé des arguments du fonctionnaire s'estimant lésé

[22] Nul doute que le fonctionnaire s'estimant lésé était sous pression et que sa charge de travail était telle qu'il ne pouvait pas respecter le délai sans effectuer d'heures supplémentaires.

[23] En temps normal, la convention collective s'appliquerait, mais il s'agit ici d'un cas exceptionnel.

[24] La direction était au courant de la charge de travail du fonctionnaire s'estimant lésé à ce moment-là; elle reconnaissait aussi l'expertise du fonctionnaire s'estimant lésé en la matière. Par conséquent, en ne réduisant pas sa charge de travail, elle était tacitement d'accord avec ses heures supplémentaires.

[25] Le fonctionnaire s'estimant lésé a travaillé fort et a mis beaucoup d'heures pour terminer le document, et ce n'est pas parce que la direction n'a pas retenu le produit final que le fonctionnaire s'estimant lésé ne devrait pas être rémunéré pour le temps travaillé en dehors de ses heures régulières.

[26] Le fonctionnaire s'estimant lésé devrait être rémunéré pour toutes les heures dont il a demandé le paiement dans ses deux demandes, pour juin et juillet 2000 (pièce G-6).

#### Résumé des arguments de l'employeur

[27] La clause 9.01 de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada pour le groupe Vérification, Commerce et Achat (codes : 204/1999, 309/1999, 311/1999; date d'expiration : 21 juin 2000) stipule ce qui suit :

#### **ARTICLE 9 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

*9.01 Lorsqu'un employé est tenu par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires, il est rémunéré de la façon suivante :*

- a) un jour de travail normal, rémunération à tarif et demi (1 ½) pour chaque heure supplémentaire effectuée;*
- b) le premier jour de repos, rémunération à tarif et demi (1 ½) pour chaque heure supplémentaire effectuée;*
- c) un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent, rémunération à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés;*
- d) nonobstant l'alinéa (c) ci-dessus, si, au cours d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés, l'Employeur autorise l'employé à effectuer les heures supplémentaires requises un jour de repos demandé par ledit employé, celui-ci est rémunéré à tarif et demi (1 ½) pour le premier jour de travail;*

*e)*

(i) un jour férié désigné payé, rémunération à tarif et demi (1 ½) pour chaque heure effectuée, en plus de la rémunération que l'employé aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour de congé férié désigné payé;

ou

(ii) lorsqu'un employé travaille un jour férié désigné payé, accolé à un deuxième jour de repos au cours duquel il a également travaillé et pour lequel il a reçu une rémunération pour des heures supplémentaires conformément à la clause 9.01(c), il est rémunéré à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour férié.

[28] L'avocate de l'employeur me reporte à la décision *Veilleux et Huneault* (dossiers de la Commission 166-2-28849 et 28850) en citant plus particulièrement les paragraphes suivants :

[...]

Dans les présentes causes, je dois trancher deux questions :

- a) les heures supplémentaires ont-elle été effectuées à la demande de l'employeur?
- b) les heures supplémentaires ont-elles été pré-autorisées par l'employeur?

Les témoignages des deux témoins de l'employeur sont très clairs et répondent de façon négative à ces deux questions. De plus, les deux fonctionnaires s'estimant lésés qui sont très expérimentés, ont admis qu'ils étaient bien au courant des exigences de la convention collective et de la politique de temps supplémentaire. Les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont pas seulement travaillé ces heures sans que l'employeur le leur demande, mais ils ont négligé d'obtenir l'autorisation préalable de l'employeur, soit par téléphone, soit par télécopieur.

[...]

[29] C'est au fonctionnaire s'estimant lésé qu'incombait le fardeau de la preuve, et il ne s'en est pas acquitté.

[30] Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a jamais discuté de sa charge de travail excessive avec son superviseur. L'employeur concède toujours le paiement des jours

de surtemps, comme l'indiquent les réponses qui ont été faites au grief aux deuxième et troisième paliers.

[31] M. Stockfish a clairement déclaré que le fonctionnaire s'estimant lésé avait âprement sollicité la nomination intérimaire et avait également pris des jours de congé, à la mi-juin, avant d'effectuer toutes ces heures supplémentaires alléguées.

[32] On me cite également la décision *Côté* (dossier de la Commission 166-2-18529), à la page 1 :

*Le fonctionnaire s'estimant lésé, J-F. Côté, est agent de projets, PM-02, pour le compte d'Emploi et Immigration Canada, à New Richmond. Son grief a trait au refus par l'employeur de lui payer trois heures et demie de surtemps effectué le 3 décembre 1987. L'employeur, dans sa réponse au dernier palier de la procédure applicable aux griefs, dit que son refus de payer le surtemps réclamé découle du fait que M. Côté n'était pas tenu par son surveillant d'effectuer le travail en question et qu'il n'y avait pas été autorisé d'avance.*

[...]

[33] En mars 2000, une nouvelle politique sur le paiement des heures supplémentaires (pièce G-10) est distribuée à tous les employés de la Direction générale et renferme les exigences à satisfaire pour obtenir une autorisation préalable d'effectuer des heures supplémentaires.

[34] Le fonctionnaire s'estimant lésé doit franchir deux obstacles :

- 1) l'exigence de travail — convention collective
- 2) l'autorisation préalable — nouvelle politique

#### Motifs de la décision

[35] En l'espèce, je dois trancher deux questions :

- 1) les heures supplémentaires ont-elles été travaillées à la demande de l'employeur?
- 2) les heures supplémentaires ont-elles été approuvées au préalable par l'employeur?

[36] C'est au fonctionnaire s'estimant lésé qu'incombait le fardeau de la preuve et, à mon avis, il ne s'en est pas acquitté.

[37] Je trouve étrange que la direction approuve la nomination intérimaire du fonctionnaire s'estimant lésé au poste de directeur, même pour une brève période, à un moment où il devait respecter un délai pour produire son rapport. Je trouve étrange aussi que la direction accorde un congé annuel au fonctionnaire s'estimant lésé pendant cette période. Cependant, le fonctionnaire s'estimant lésé a admis qu'il avait compris les exigences de la convention collective ainsi que celles de la politique sur les heures supplémentaires (pièce G-10) datée du 13 mars 2000.

[38] Il ne ressort pas, du témoignage présenté par tous les témoins, que l'employeur, de façon implicite ou sous-entendue, ait demandé au fonctionnaire s'estimant lésé d'effectuer les heures supplémentaires en litige ou, à l'exception des 8 et 9 juillet, que des heures supplémentaires aient été approuvées par le superviseur du fonctionnaire s'estimant lésé. De fait, le témoignage du fonctionnaire s'estimant lésé a souvent été évasif et vague, et je ne suis pas convaincu qu'il ait accepté le fait qu'une tâche prioritaire pourrait exiger une autorisation explicite d'effectuer des heures supplémentaires.

[39] L'avocate de l'employeur a déclaré, dans sa plaidoirie, que les deux jours de surtemps accordés pour les 8 et 9 juillet 2000 dans les réponses aux deuxième et troisième paliers seront rémunérés.

[40] Par conséquent, cette partie du grief est accueillie et le grief concernant le reste des heures supplémentaires dont le paiement a été demandé est rejeté.

**Jean Charles Cloutier,  
commissaire**

OTTAWA, le 16 novembre 2001.

Traduction de la C.R.T.F.P.