

Date : 20041217

Dossier : 166-2-32408

Référence : 2004 CRTFP 176



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

SEAN HARRISON

fonctionnaire s'estimant lésé

et

CONSEIL DU TRÉSOR
(Service correctionnel du Canada)

employeur



Devant : Sylvie Matteau, présidente suppléante

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : John Mancini, UCCO-SACC-CSN

Pour l'employeur : Jennifer Champagne, avocate

Affaire entendue à Moncton (Nouveau-Brunswick),
le 24 novembre 2004.

DÉCISION

[1] M. Sean Harrison, le fonctionnaire s'estimant lésé, est agent de correction (CX-01) à l'établissement de Springhill, au Nouveau-Brunswick, un centre de correction à plus d'un niveau de sécurité. Il travaille pour le Service correctionnel du Canada depuis quatre ans.

[2] Le 31 octobre 2001, M. Harrison a déposé un grief concernant l'interprétation du paragraphe 26.06 de la convention collective intervenue entre le Conseil du Trésor et l'Union of Canadian Correctional Officers-Syndicat des agents correctionnels du Canada-CSN, portant la date d'expiration du 31 mai 2002, étant donné qu'il s'applique à l'incident le concernant, survenu le 8 octobre 2001. M. Harrison a témoigné en son propre nom, et M. Croydon Wood, le surveillant responsable à l'heure actuelle des horaires de travail, a témoigné au nom de l'employeur.

Circonstances

[3] Selon le témoignage du fonctionnaire s'estimant lésé, celui-ci est arrivé au travail le lundi 8 octobre 2001, Jour d'action de grâce, à 14 h 20, pour commencer son quart de soir de 8 heures (de 15 h à 23 h). Il agissait ainsi conformément à l'horaire principal de travail (pièce F-1) affiché dans le couloir, à l'extérieur du bureau du surveillant. Cet horaire indique que le fonctionnaire s'estimant lésé devait travailler en tant que remplaçant pour le quart de soir, pendant ce jour férié (il montre la lettre « E » qui signifie *evening shift* (quart de soir)).

[4] Après s'être présenté au surveillant, également appelé gardien, celui-ci lui a annoncé qu'il n'était pas prévu qu'il travaille pendant ce jour férié obligatoire, comme l'indiquait la lettre « H » ajoutée près de son nom sur la « *keeper's role call sheet* » (liste d'appel du gardien) (pièce F-2). On lui a alors montré cette liste d'appel et on lui a demandé de retourner chez lui. Il est ensuite reparti et n'a pas travaillé lors de cette journée.

[5] Ce même soir, il semble qu'on ait appelé des employés pour qu'ils travaillent en temps supplémentaire, dont deux employés CX-01, comme l'indiquent les annotations manuscrites apportées à l'horaire principal de travail (pièce F-1).

[6] Après le dépôt du grief de M. Harrison, l'employeur a offert à celui-ci de l'indemniser en lui payant l'équivalent de quatre heures de travail, à tarif et demi. On a dit lui avoir proposé cette indemnisation en reconnaissance du fait qu'il s'était

présenté au travail et qu'il avait dû retourner chez lui en raison d'une erreur administrative, soit l'information contradictoire figurant sur les deux horaires. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré avoir été en désaccord quant à cette indemnisation. L'employeur est néanmoins allé de l'avant avec son offre, comme l'indique la décision reproduite dans sa réponse du 19 novembre 2001 au premier palier de la procédure de résolution des griefs, dont une copie a été déposée auprès de la Commission.

[7] Le fonctionnaire s'estimant lésé a admis avoir reçu le paiement relatif à cette indemnisation en avril 2004, comme l'indiquent la pièce E-1, un rapport d'heures supplémentaires de travail daté du 4 avril 2004, ainsi que le relevé ordinaire de travail supplémentaire daté du 5 mai 2004 (pièce E-2).

[8] M. Wood a ensuite témoigné. Surveillant correctionnel (CX-03) et actuellement responsable de l'horaire de travail à l'établissement correctionnel de Springhill, il travaille pour le Service correctionnel du Canada depuis 1974. M. Wood a souligné qu'il n'était pas l'agent responsable de l'horaire de travail au moment où s'est produit l'incident à l'origine du grief. Toutefois, il a tenté de reconstituer la suite des événements en préparation à cette audience. Son témoignage repose sur les renseignements qu'il a pu recueillir concernant l'incident du 8 octobre 2001, au meilleur de ses connaissances et de son expérience quant aux procédures telles qu'on les applique maintenant, sous sa direction.

[9] Tel qu'il apparaît sur l'horaire principal de travail, un « H » a été ajouté à la main au-dessus du « E » dactylographié pour la journée du 8 octobre 2001, relativement au fonctionnaire s'estimant lésé. Cet ajout aurait été fait la journée même de l'incident. M. Wood a confirmé que, selon l'horaire principal de travail, le fonctionnaire s'estimant lésé devait travailler comme remplaçant cette journée-là, durant le quart de soir (« E »).

[10] Il a également confirmé que la lettre « H » figurant sur la liste d'appel du gardien (pièce F-2) signifie qu'il était prévu que le fonctionnaire s'estimant lésé soit en congé cette journée-là, c'est-à-dire qu'il n'avait pas à se présenter au travail lors du jour férié obligatoire en question. Cette liste se trouve habituellement dans le bureau du surveillant, et on l'utilise pour vérifier les présences et les besoins en personnel pour une journée ou un quart donné, comme l'ont expliqué le fonctionnaire s'estimant lésé et M. Wood.

[11] M. Wood a mentionné qu'à l'époque où s'est produit l'incident, ces listes étaient rédigées à la main, et il a reconnu que la différence entre les deux horaires aurait découlé d'une erreur faite par la personne responsable. Il a confirmé que l'indemnisation versée à M. Harrison en avril 2004 visait à répondre au grief déposé et à se conformer à la décision rendue au premier palier de la procédure de résolution des griefs. M. Wood a alors fait référence au paragraphe 26.06 de la convention collective. Il a indiqué qu'en vertu de la disposition, le fonctionnaire s'estimant lésé aurait dû recevoir une indemnisation équivalant à trois heures de travail, conformément à la sous-disposition 26.06(b), mais que l'on avait offert, au premier palier de la procédure de résolution des griefs, une indemnisation équivalant plutôt à quatre heures. Il ne voulait pas y faire de modification. Toutefois, il ne savait pas comment on s'y était pris pour déterminer la valeur de cette indemnisation, ou sur quelle ligne directrice ou sur quelle disposition on s'était appuyé pour rendre cette décision.

[12] M. Wood a également confirmé que trois employés avaient été appelés pour effectuer des heures supplémentaires de travail le jour de l'incident, mais il a précisé qu'on les aurait appelés avant que le fonctionnaire s'estimant lésé ne se présente au travail, selon ce qu'indique la liste d'appel du gardien. Ces appels auraient été faits parce que, d'après les informations manuscrites qui figurent sur cette liste, au moins un employé a appelé pour dire qu'il était malade ou qu'il ne pouvait se présenter au travail.

[13] Enfin, M. Wood a confirmé que la décision de mettre une personne en congé (et donc d'ajouter la lettre « H » relativement à cette personne dans la liste) lors d'un jour férié obligatoire donné se prenait sans consulter le syndicat, mais que cela se faisait conformément aux principes établis de concert avec celui-ci lors de discussions générales portant sur les procédures connexes.

Arguments

[14] Les arguments de la part du fonctionnaire s'estimant lésé ont été brefs. Selon son représentant, la convention collective, à savoir le paragraphe 26.06, est on ne peut plus claire. Elle détermine l'indemnité devant être versée lors d'un incident tel que celui du 28 octobre 2001 et concernant le fonctionnaire. Le libellé du paragraphe 26.06 est le suivant :

26.06 Lorsque l'employé-e est tenu de se présenter au travail un jour férié et qu'il se présente effectivement au travail, il touche le plus élevé des deux montants suivants :

(a) une rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 26.05;

ou

(b) trois (3) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable.

[15] Le paragraphe 26.05 se lit comme suit :

26.05 Lorsqu'un employé-e travaille pendant un jour férié, il est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures journalières normales prévues à son horaire tel qu'indiqué à l'article 21 de la présente convention collective, et à tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là.

[16] L'application du paragraphe 26.06 ne fait aucun doute. Il était prévu que le fonctionnaire s'estimant lésé travaille cette journée-là; il s'est présenté au travail, puis on lui a demandé de retourner chez lui. Quant à savoir laquelle des deux sous-dispositions s'applique, il est évident que la plus grande des indemnités devant être versée est celle décrite à la sous-disposition 26.06(a); le fonctionnaire devrait donc recevoir une indemnisation équivalant à un quart de travail complet.

[17] L'employeur est en désaccord sur ce point et maintient que le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas tenu de travailler le 8 octobre 2001 et, par conséquent, qu'il ne peut être indemnisé en vertu du paragraphe 26.06. En fait, il s'est présenté au travail parce qu'une erreur administrative a été commise.

[18] Reconnaissant l'existence d'une erreur administrative, l'employeur a versé au fonctionnaire une indemnisation équivalant à quatre heures de travail, à tarif et demi. Cependant, cette indemnisation n'a pas été calculée en s'appuyant sur le paragraphe 26.06 de la convention collective. L'indemnisation versée devrait être reconnue et maintenue comme telle.

[19] Subsidiairement, l'avocate de l'employeur a fait valoir que, si je devais conclure que le paragraphe 26.06 s'applique dans les circonstances, c'est de la sous-disposition 26.06(b) dont il faudrait tenir compte, étant donné que le

fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas travaillé le 8 octobre 2001. À son avis, la sous-disposition 26.06(a) peut s'appliquer seulement lorsqu'un employé effectue réellement des heures de travail lors d'une telle journée.

[20] Enfin, l'avocate de l'employeur a porté à mon attention le fait que le sujet des heures supplémentaires découlant des questions soumises aux témoins ne faisait pas partie du grief et, en outre, que la question du tarif n'était pas en cause.

[21] En réplique, le représentant du fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir que, si l'on s'en tenait à l'interprétation de l'employeur, la sous-disposition 26.06(a) n'aurait aucune utilité. La sous-disposition 26.06(a) fait référence au paragraphe 26.05 en tant que moyen de déterminer l'indemnisation à verser lorsqu'un employé est renvoyé chez lui après s'être présenté au travail. Dans le présent cas, le fonctionnaire s'estimant lésé s'est présenté au travail, conformément à ce qu'indiquait l'horaire principal de travail. À son avis, la question de savoir s'il avait ou non l'obligation de travailler ne se pose pas; il s'agit de l'indemniser parce qu'on lui a refusé d'accomplir son quart de travail, ce dont il était par ailleurs tenu.

[22] En outre, dans sa réponse au premier palier de la procédure de résolution des griefs, l'employeur a admis que le fonctionnaire s'estimant lésé était tenu de travailler le 8 octobre 2001. En conclusion, l'indemnisation n'a pas été calculée en vertu de la bonne sous-disposition du paragraphe 26.06.

Décision

[23] M. Harrison a contesté par voie de grief [traduction] « les actions de l'employeur parce qu'elles contreviennent au paragraphe 26.06 ou à tout autre paragraphe de la convention collective pouvant s'appliquer ». Le fonctionnaire s'estimant lésé fait valoir qu'il s'est présenté au travail le 8 octobre 2001, pour le quart de soir, comme l'indiquait l'horaire principal de travail (pièce F-1). Cependant, on lui a demandé de retourner chez lui parce que, selon la liste d'appel du surveillant (pièce F-2), il n'était pas prévu qu'il travaille pendant ce jour férié donné. M. Harrison demande qu'on lui verse une indemnisation équivalant à un quart de travail entier au tarif en vigueur lors des jours fériés et que la réparation soit complète.

[24] Il a été prouvé que le fonctionnaire s'est présenté au travail pour le quart de soir le 8 octobre 2001, conformément à ce qu'indiquait l'horaire principal de travail affiché à l'extérieur du bureau du surveillant et à l'intention de tous les employés. Il a également été établi que le superviseur, à qui les employés se présentent à leur arrivée, conserve la « liste d'appel du gardien » dans son bureau et l'utilise pour déterminer les besoins en personnel (les appels) quelle que soit la journée. Le fonctionnaire s'estimant lésé a alors été avisé qu'il n'était pas prévu qu'il travaille, selon la liste d'appel, et qu'il devait retourner chez lui. Ces deux documents sont entièrement sous le contrôle de l'employeur. L'employeur a reconnu que l'information figurant sur les deux documents était contradictoire et qu'il s'agissait d'une erreur administrative.

[25] Dans sa réponse du 19 novembre 2001 au premier palier de la procédure de résolution des griefs, l'employeur a reconnu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas été avisé à temps du fait qu'il n'était pas tenu de se présenter au travail le jour où l'incident s'est produit et [traduction] qu'« attendu que l'employeur a omis d'inscrire sur l'horaire principal de travail la lettre "H" indiquant que l'employé susmentionné était en congé le 8 octobre 2001 et que l'employé s'est présenté au travail, on a demandé à celui-ci de retourner chez lui; qu'attendu que ce n'était pas la faute de l'employé, celui-ci devrait recevoir une indemnisation équivalant à quatre heures de travail au tarif applicable ». Je dois souligner qu'il ne s'agit pas d'une reconnaissance du fait que le fonctionnaire s'estimant lésé était tenu de travailler, comme l'a suggéré son représentant.

[26] L'employeur a reconnu son erreur, tout en maintenant que le fonctionnaire n'était pas tenu de travailler le 8 octobre 2001 et qu'il s'était présenté au travail à la suite d'une erreur administrative, et il lui a versé une indemnisation arbitraire équivalant à quatre heures de travail à tarif et demi. Le fonctionnaire s'estimant lésé a admis avoir reçu cette indemnisation en avril 2004.

[27] La question qui se pose alors est la suivante : le paragraphe 26.06 s'applique-t-il dans les circonstances, et, dans l'affirmative, sur quelle sous-disposition devrait-on s'appuyer pour déterminer la valeur de l'indemnisation devant être versée au fonctionnaire s'estimant lésé?

[28] À mon avis, le paragraphe 26.06 s'applique. D'après l'information dont il disposait, le fonctionnaire s'estimant lésé était tenu de travailler pendant le jour férié en question et il s'est présenté au travail. Les deux conditions d'application du

paragraphe 26.06 ont été remplies. Ce paragraphe vise à fournir un moyen de calculer l'indemnisation dans de telles circonstances.

[29] Selon le paragraphe 26.06, il faut déterminer lequel des deux montants en vertu des sous-dispositions 26.06(a) ou 26.06(b) est le plus grand, quel que soit le cas. Pour déterminer laquelle des deux sous-dispositions s'applique, il faut calculer les montants respectifs.

[30] Dans le présent cas, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas travaillé le 8 octobre 2001; on lui a demandé de retourner chez lui immédiatement. Aux termes de la sous-disposition 26.06(a), l'indemnisation serait nulle, le nombre d'heures utilisé dans la formule étant égal à zéro.

[31] La sous-disposition 26.06(b) indique une indemnisation minimale devant être versée à l'employé qui se présente au travail comme convenu et qui se voit prié de retourner chez lui immédiatement. Cette indemnisation versée à l'employé équivaudra à trois heures de travail au tarif des heures supplémentaires, que l'employé ait travaillé une, deux ou trois heures, ou qu'il n'ait pas travaillé du tout. C'est ce dernier cas qui s'est produit dans la présente affaire. Le fonctionnaire s'estimant lésé devrait bénéficier de cette indemnisation garantie de trois heures, au tarif applicable des heures supplémentaires.

[32] Autrement dit, la sous-disposition 26.06(a) s'applique dès qu'un employé travaille réellement plus de trois heures alors qu'il en a l'obligation. Toute autre interprétation du paragraphe 26.06 serait contraire au bon sens et ferait abstraction du libellé de la sous-disposition 26.06(a), lequel renvoie au paragraphe 26.05, visant à déterminer le droit à recevoir un montant particulier à titre d'indemnisation. L'interprétation que propose le fonctionnaire s'estimant lésé signifie que la sous-disposition 26.06(b) ne peut jamais s'appliquer. Aux termes du paragraphe 26.06, l'employeur doit verser une indemnisation à l'employé qui est tenu de travailler pendant un jour férié donné et qui se présente au travail. On utilise alors les sous-dispositions 26.06(a) ou 26.06(b) pour calculer le montant de l'indemnisation, selon que l'employé a travaillé durant une certaine période ou qu'il n'a pas travaillé du tout.

[33] Le taux de rémunération n'était pas en cause.

[34] Le grief est donc rejeté; l'employeur ayant offert de maintenir l'indemnisation versée en avril 2004, il n'y a pas eu de violation de la convention collective, et le fonctionnaire s'estimant lésé a reçu une indemnisation appropriée pour la journée du 8 octobre 2001.

**Sylvie Matteau,
présidente suppléante**

OTTAWA, le 17 décembre 2004

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