

Date : 20040517

Dossiers : 148-2-377 à 380

Référence : 2004 CRTFP 38



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

UCCO-SACC-CSN

requérant

et

CONSEIL DU TRÉSOR

intimé

Objet : Demande fondée sur l'article 21 alléguant un manquement à
l'article 52 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

Devant : [Joseph W. Potter, Vice-président](#)

Pour les requérants : John Mancini, conseiller syndical, UCCO-SACC-CSN

Pour l'intimé : M^e Rosalie A. Armstrong

Audience tenue à Moncton (Nouveau-Brunswick),
le 4 mai 2004.

DÉCISION

[1] Il s'agit d'une demande, fondée sur l'article 21 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, alléguant (traduction) « ... que l'employeur, le Conseil du Trésor, n'a pas maintenu en vigueur une condition d'emploi applicable aux employés faisant partie de l'unité négociation ... ». Si cette allégation est établie, cela signifie qu'il y a eu manquement à l'article 52 de la *LRTFP*.

[2] L'article 21 de la *LRTFP* est libellé dans les termes suivants :

21. (1) La Commission met en oeuvre la présente loi et exerce les pouvoirs et fonctions que celle-ci lui confère ou qu'implique la réalisation de ses objets, notamment en prenant des ordonnances qui exigent l'observation de la présente loi, des règlements pris sous le régime de celle-ci ou des décisions qu'elle rend sur les questions qui lui sont soumises.

[...]

L'article 52 de la *LRTFP* est libellé dans les termes suivants :

52. Sauf entente à l'effet contraire entre l'employeur et l'agent négociateur, toute condition d'emploi pouvant figurer dans une convention collective et encore en vigueur au moment où l'avis de négocier a été donné continue de lier les parties aux négociations, y compris les fonctionnaires de l'unité de négociation ...

[3] L'agent négociateur plaignant (UCCO-SACC-CSN) représente tous les employés faisant partie du Groupe des Services correctionnels. Dans sa plainte, datée du 18 octobre 2002, il allègue que dans quatre établissements correctionnels distincts situés dans la région de l'Atlantique, les postes de jour de huit ou de douze heures des employés ont été modifiés de manière que ces derniers ont cessé d'être rémunérés pour leur pause-repas d'une demi-heure. Cette affaire a été entendue le 4 mai 2004.

[4] Dans une lettre datée du 5 mai 2004, le plaignant a informé la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) qu'il retirait deux des quatre plaintes. Plus précisément, les plaintes mettant en cause les établissements de Dorchester et de Springhill (dossiers de la CRTFP 148-2-378 et 148-2-380) sont retirées et, pour cette raison, les dossiers sont clos. La plainte se rapportant aux deux autres établissements, à savoir les établissements de l'Atlantique et de Nova (dossiers de la CRTFP 148-2-377 et 148-2-379) demeure ouverte. La présente décision s'applique donc aux seuls dossiers 148-2-377 et 148-2-379 de la Commission.

[5] Une personne est venue témoigner pour le compte du plaignant, et les parties se sont entendues pour dire que ce témoignage faisait en principe état de ce qui s'était passé dans les quatre (maintenant deux) établissements. Dans la présente affaire, les différences qui ont été relevées entre chaque établissement n'ont aucune pertinence en ce qui concerne la question principale qu'il faut trancher.

[6] Sur consentement, le plaignant a déposé une copie de son avis de négociateur, qui est daté du 26 mars 2002 (pièce U-1), ainsi qu'une copie de la convention collective (pièce U-2). L'employeur a, sur consentement, déposé une copie d'une note de service intitulée « Pauses-repas non payées », datée du 14 août 2002 (pièce E-1), ainsi qu'une autre note de service, datée du 27 septembre 2002, intitulée « Pauses-repas » (pièce E-2).

[7] Les parties étant substantiellement en accord sur les événements qui ont donné lieu au dépôt de la plainte, le contexte de l'affaire peut être énoncé très succinctement.

Contexte

[8] La convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et le Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN (UCCO-SACC-CSN) a expiré le 31 mai 2002. L'avis de négociateur en vue de conclure une nouvelle convention collective a été donné par le UCCO-SACC-CSN au Conseil du Trésor le 26 mars 2002.

[9] Douglas White est agent correctionnel à l'établissement de l'Atlantique à Renous, au Nouveau-Brunswick, où il travaille depuis quelque 17 ans et demi. Pour toute la période au cours de laquelle M. White a travaillé à cet établissement jusqu'au mois de septembre 2002, tous ses postes de jour étaient soit de huit heures, soit de douze heures, ce qui comprenait une pause-repas payée d'une demi-heure. À l'établissement de l'Atlantique, le poste de huit heures allait de 7 h à 15 h et celui de douze heures, de 7 h à 19 h.

[10] Le 30 septembre 2002, le poste de huit heures a été modifié — de 6 h 45 à 15 h 15 — et celui de douze heures a été modifié également — de 6 h 45 à 19 h 15 — à l'établissement de l'Atlantique, chaque poste comprenant une pause-repas non payée d'une demi-heure.

[11] Au cours de la pause-repas non payée d'une demi-heure, les employés n'étaient pas censés travailler. Cependant, pour un certain nombre de raisons, les employés étaient dans l'impossibilité de se rendre à un restaurant ou autre établissement de restauration au cours de cette pause-repas non payée d'une demi-heure.

Arguments du plaignant

[12] L'article 52 de la *LRTFP* impose une limite au droit de l'employeur de modifier des conditions de travail après le dépôt d'un avis de négociier. Cette disposition, qui se retrouve dans toutes les lois sur le travail, vise à éviter que l'employeur jouisse d'un avantage injuste pendant les négociations.

[13] Dans la présente affaire, les employés travaillent une demi-heure de plus.

[14] L'alinéa 21.02 a) et l'article 21.07 de la convention collective prévoient ceci :

21.02 Lorsque, en raison des nécessités du service, les heures de travail des employé-e-s sont établies suivant un horaire irrégulier ou par roulement :

a) elles doivent être établies de façon à ce que les employé-e-s :

(i) travaillent une moyenne de trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine,

et

(ii) travaillent huit (8) heures par jour

21.07 Sous réserve des cas d'urgence qui peuvent survenir dans un pénitencier, l'Employeur :

a) accorde à l'agent des services correctionnels une période raisonnable de temps pour prendre son repas au cours de tout poste,

et

b) nonobstant le paragraphe a) ci-dessus, un agent des services correctionnels peut être obligé de prendre son repas dans le lieu de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.

[15] Ces dispositions doivent avoir un sens, et M. White a déclaré qu'elles signifiaient huit heures de travail. Aujourd'hui, les employés sont à l'établissement huit heures et demie.

[16] L'employeur a pris unilatéralement la décision de modifier les heures de travail, ce qui contrevient à l'article 52 de la LRTFP.

Arguments de l'employeur

[17] Essentiellement, l'article 52 de la *LRTFP* signifie que toute condition en vigueur avant l'avis de négocier doit demeurer en vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit négociée.

[18] La note de service du mois de septembre 2002 concerne l'établissement des horaires de travail, et le pouvoir de l'employeur d'établir les horaires de travail était en vigueur avant le dépôt de l'avis de négocier. En outre, la convention collective ne garantit aucun horaire de travail en particulier.

[19] La seule limite qui existe concernant l'établissement de l'horaire de travail est prévue à l'alinéa 21.02(c), reproduit ci-après :

21.02 Lorsque, en raison des nécessités du service, les heures de travail des employé-e-s sont établies suivant un horaire irrégulier ou par roulement :

[...]

c) sauf en situation d'urgence survenant dans les pénitenciers, l'horaire de travail doit être fixé de telle façon que chaque poste puisse se terminer au plus tard neuf (9) heures après qu'il a commencé,

[...]

[20] Dans la présente affaire, les employés travaillent encore huit heures par jour, de sorte que rien n'a changé, et rien dans le libellé de la convention collective n'indique que ce que M. Pelletier a fait était incorrect.

[21] L'article 34 de la convention collective porte sur l'horaire de travail variable. Sous le régime de cette disposition, les parties peuvent s'entendre pour modifier les heures de travail normales. Comme aucun plafond maximal n'est prévu, le changement survenu ne constitue pas un manquement à cette disposition.

[22] Les articles 21.07 et 21.08 de la convention collective obligent l'employeur à prévoir une pause-repas. En voici le texte :

21.07 Sous réserve des cas d'urgence qui peuvent survenir dans un pénitencier, l'Employeur :

a) accorde à l'agent des services correctionnels une période raisonnable de temps pour prendre son repas au cours de tout poste,

et

b) nonobstant le paragraphe a) ci-dessus, un agent des services correctionnels peut être obligé de prendre son repas dans le lieu de travail lorsque la nature de ses fonctions le rend nécessaire.

21.08 Aux fins de l'application du paragraphe 21.07, les pauses-repas de chaque poste doivent se prendre à un moment ou l'autre durant les heures suivantes :

Poste de jour : entre 11 h 00 et 13 h 00

Poste du soir : entre 17 h 00 et 19 h 00

Poste de nuit : entre 02 h 30 et 05 h 30

[23] En raison du changement en cause, les employés jouissent maintenant d'une période d'une demi-heure au cours de laquelle ils sont libres de prendre leur repas.

[24] Rien dans la convention collective ne prévoit que l'horaire est établi définitivement. La direction a la prérogative d'établir les heures de travail.

[25] Les employés n'ont subi aucune perte. Leur paie est demeurée la même, et ils sont libres de quitter leur lieu de travail pendant la pause non payée d'une demi-heure.

[26] La jurisprudence suivante a été soumise par le représentant de l'employeur : *Alliance de la Fonction publique du Canada et Canada (Conseil du Trésor)*, dossier de la CRTFP n° 148-2-39 (1979) (QL); *Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1983] A.C.F. n° 700 (CAF) (QL); *Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio et Conseil du Trésor (Transports Canada)*, dossier de la CRTFP n° 148-2-173 (1990) (QL); *Institut professionnel de la fonction publique du Canada et Conseil du Trésor*, dossier de la CRTFP n° 148-2-185 (1991) (QL).

Réplique

[27] L'employeur affirme qu'il a le droit de modifier l'horaire. Peut-être, mais pas en l'espèce où, pendant 18 ans, la pratique a consisté à faire en sorte que les employés soient présents pendant leur pause-repas payée.

Décision

[28] Les faits dans la présente affaire ne sont pas contestés. Aux établissements et de l'Atlantique et de Nova, l'employeur a modifié les heures de travail des employés en ajoutant une demi-heure à leurs horaires quotidiens de manière à leur permettre de prendre une pause-repas non payée d'une demi-heure. Cette modification a été effectuée en septembre 2002, donc après que l'agent négociateur eut donné son avis de négocier le 26 mars 2002.

[29] La question qui doit être tranchée est celle de savoir si la modification de l'horaire de travail des employés équivalait à une modification d'une condition de travail au sens de l'article 52 de la *LRTFP*.

[30] Essentiellement, l'article 52 a pour effet de geler les droits prévus dans la convention collective à la date du dépôt de l'avis de négocier ou, ainsi que la Cour d'appel fédérale l'a indiqué, « [l]'objet de l'article [...] est de maintenir l'application de la convention qui existe entre les parties, non de limiter ou restreindre cette application » (*Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1983] A.C.F. n° 700 (CAF) appel n° A-429-82 (QL) à la page 3).

[31] Ce même argument a été présenté dans le dossier de la Commission n° 148-2-39 (*ibid*) où, après que l'avis de négocier eut été déposé, l'employeur a modifié les postes de travail des employés en les ramenant à sept heures et demie plutôt que de les maintenir à huit heures. L'agent négociateur a fait valoir que ce geste était un manquement à l'article 51 (tel qu'il était alors) de la *LRTFP*. Au paragraphe 14, le président suppléant a dit ceci :

14. ...En acceptant le plaidoyer de (l'agent négociateur), on permettait aux employés d'avoir, au cours de la période mentionnée à l'article 51, des droits qu'ils n'ont pas pendant la durée de la convention collective. La condition d'emploi qui nous intéresse dans cette affaire stipule qu'on peut exiger qu'un employé travaille sept heures et demie ou huit heures

selon les besoins du service. La possibilité d'une modification des conditions de travail est une condition d'emploi qui s'applique aux employés en tout temps, avant ou après l'envoi de l'avis de négocier.

[32] Si l'employeur avait le droit de modifier les horaires de travail avant le dépôt de l'avis de négocier, ce droit existait encore en septembre 2002 lorsque les horaires de travail ont été modifiés. D'autre part, si l'employeur n'avait pas le droit de modifier les horaires de travail au moment où l'avis de négocier a été donné, il n'a pu acquérir ce droit par la suite.

[33] Dans la présente affaire, il incombe à l'agent négociateur d'établir que l'employeur a contrevenu à l'article 52 de la *LRTFP*. Je ne crois pas qu'il se soit acquitté de cette tâche.

[34] Le témoignage de M. White a permis d'établir que les employés ont continué d'être payés pour un horaire de travail de huit heures tant avant qu'après la note de service de septembre 2002. La modification effectuée par la note de service consistait à ajouter une pause-repas non rémunérée d'une demi-heure, pour laquelle les employés ne travaillaient pas, ce dont a convenu M. White.

[35] Étant donné le fait qu'avant et après la note de service de septembre 2002 les employés ont continué à travailler huit heures par jour, je ne vois aucun manquement à l'alinéa 21.02 a) de la convention collective. Les employés bénéficiant également d'une demi-heure pour prendre une pause-repas, je ne peux conclure qu'il a été contrevenu à l'article 21.07 de la convention collective.

[36] L'agent négociateur ne m'a renvoyé à aucune disposition de la convention collective, et je n'ai pu moi-même y trouver aucune disposition interdisant à l'employeur de modifier l'horaire des postes de travail. Si rien n'empêchait l'employeur d'effectuer une telle modification avant que l'avis de négocier soit donné, il doit s'ensuivre que rien ne l'empêchait d'agir de la sorte après que l'avis de négocier eut été donné. En d'autres termes, avant que l'avis de négocier eut été déposé, l'employeur avait le droit de modifier les horaires des postes de travail, et ce droit devait continuer d'exister après que l'avis a été déposé, conformément à l'article 52 de la *LRTFP*.

[37] M. White a témoigné qu'il avait travaillé à l'établissement de l'Atlantique pendant près de 18 ans et il avait toujours bénéficié d'une pause-repas d'une

demi-heure, incluse dans son horaire de travail. Cette situation a changé en septembre 2002. Bien que l'agent négociateur n'ait pas mentionné la préclusion dans sa plainte écrite à la Commission, il y a fait allusion dans sa réplique et produit une preuve qu'un changement s'était produit après 18 années d'une pratique constante.

[38] Si le plaignant avait tenté à l'audience de faire valoir qu'il y avait préclusion, il aurait pu en être empêché en raison des principes auxquels a souscrit la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Burchill c. Procureur général du Canada*, [1981] 1 C.F. 109, mais j'aurais rejeté cet argument de toute façon pour le motif qui suit.

[39] Dans l'ouvrage intitulé *Canadian Labour Arbitration*, troisième édition, Brown and Beatty, à la page 2-70, on peut lire ceci :

[TRADUCTION]

Donc, les éléments essentiels de la préclusion sont les suivants : une représentation claire et sans équivoque ... et un préjudice qui en découle.

[40] Je n'ai été saisi d'aucune preuve indiquant que M. White s'était fondé, à ses dépens, sur le fait que la pause-repas était incluse dans l'horaire des postes de travail. M. White et, en fait, tous les autres agents correctionnels concernés, ont continué à recevoir un horaire de travail de huit heures et ont continué à être payés pour huit heures de travail.

[41] Je remarque également que l'alinéa 21.03 *b)* de la convention collective (pièce U-2) prévoit ceci :

b) L'Employeur convient que, avant qu'un horaire de travail ne soit modifié, la modification fera l'objet d'une discussion avec le représentant autorisé de l'Agent négociateur, si la modification doit toucher la majorité des employé-e-s régis par l'horaire.

[42] La plainte déposée à la Commission le 8 octobre 2002 n'indique pas que la modification de l'horaire de travail n'a fait l'objet d'aucune discussion avec un représentant autorisé de l'agent négociateur, et personne n'a fait valoir devant moi que cette modification avait été effectuée sans avoir fait l'objet d'une discussion.

[43] Puisque, dans la présente affaire, le fardeau de la preuve incombe à l'agent négociateur, je ne peux que présumer que cette condition, qui existait avant que l'avis de négociier soit donné et par la suite, a été remplie.

[44] Pour tous les motifs qui précèdent, la plainte est rejetée.

**Joseph W. Potter,
Vice-président**

OTTAWA, le 17 mai 2004.

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