

Cour fédérale



Federal Court

Date : 20131024

Dossier : T-1523-12

Référence : 2013 CF 1064

[TRADUCTION FRANÇAISE CERTIFIÉE, NON RÉVISÉE]

Ottawa (Ontario), le 24 octobre 2013

En présence de monsieur le juge Mosley

ENTRE :

LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

demandeur

et

TED McMANAMAN

défendeur

MOTIFS DU JUGEMENT ET JUGEMENT

[1] La Cour est saisie d'une demande de contrôle judiciaire, déposée conformément au paragraphe 18.1(4) de la *Loi sur les Cours fédérales*, LRC 1985, c F-7, de la décision dans laquelle, d'une part, il a été statué que le demandeur a enfreint le paragraphe 21.10 de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN (la convention collective), en

omettant d'accorder deux quarts de travail en heures supplémentaires à M. McManaman les 4 et 7 janvier 2011 et, d'autre part, il a été ordonné que M. McManaman devait être payé 16,25 heures à taux double, plus les primes, le cas échéant.

[2] En ce qui concerne le 4 janvier 2011, il a été décidé que les heures supplémentaires avaient été attribuées de façon non équitable parce qu'elles avaient été offertes à un agent correctionnel de niveau 2 (CX-02) plutôt qu'au défendeur, un agent correctionnel de niveau 1 (CX-01), même s'il s'agissait d'un poste de CX-01. En ce qui a trait au 7 janvier 2011, il a été décidé que les heures supplémentaires avaient été attribuées de façon non équitable étant donné qu'elles l'avaient été en fonction du coût. Le demandeur cherche à obtenir uniquement le contrôle judiciaire de la partie de la décision portant sur l'attribution des heures supplémentaires le 7 janvier 2011.

Contexte

[3] Le demandeur, le Service correctionnel du Canada (l'employeur ou le SCC), gère la répartition des heures supplémentaires au niveau local selon le paragraphe 21.10 de la convention collective et la Directive nationale – Politique sur la gestion des heures supplémentaires effectuées par les agents de correction (la politique nationale sur les heures supplémentaires). Les gestionnaires doivent faire « tout effort raisonnable » pour répartir les heures supplémentaires de travail « sur une base équitable parmi les employés qualifié-e-s facilement disponibles ». La politique nationale sur les heures supplémentaires exige aussi des gestionnaires qu'ils réduisent les coûts au minimum lorsqu'il faut recourir aux heures

supplémentaires. Le défendeur souligne que même si le SCC répartit les heures supplémentaires selon ces deux documents, la politique nationale sur les heures supplémentaires a été adoptée unilatéralement par le demandeur et n'a jamais été acceptée par le syndicat.

[4] Le défendeur, M. McManaman, est un CX-01 qui, tout au cours de l'exercice 2010-2011, était disponible pour effectuer en tout 120 heures supplémentaires. Plus précisément, M. McManaman était prêt à effectuer 16 heures supplémentaires de travail en novembre 2010, 56 en janvier 2011 et 48 en février 2011. M. McManaman était disponible pour effectuer les heures supplémentaires uniquement lors de son deuxième jour de repos lorsqu'il avait droit à la rémunération à taux double. Aucun travail en heures supplémentaires n'a été offert pour 104 des 120 heures supplémentaires à l'égard desquelles M. McManaman avait indiqué sa disponibilité. Aucun travail en heures supplémentaires n'a été offert à M. McManaman au cours de l'exercice 2010-2011.

[5] Le 7 janvier 2011, l'employeur a offert un quart de huit heures supplémentaires à un employé, DD, qui était disponible pour effectuer des heures supplémentaires de travail à taux et demi, plutôt qu'à M. McManaman, qui était prêt à effectuer des heures supplémentaires à taux double. Avant le 7 janvier 2011, DD s'était fait offrir 236,75 heures supplémentaires au cours de l'exercice 2010-2011. Pendant la même période, aucune heure de travail supplémentaire n'avait été offerte à M. McManaman. C'est uniquement pour une question de coût que l'employeur avait décidé de présenter l'offre à DD plutôt qu'à M. McManaman.

[6] Le 5 avril 2011, M. McManaman a déposé un grief dans lequel il alléguait que le demandeur lui avait refusé une part équitable des heures supplémentaires au cours de l'exercice 2010-2011. Le grief a été renvoyé à l'arbitrage le 15 septembre 2011, conformément à l'article 209 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, LC 2003, c 22 [la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*].

Décision faisant l'objet du contrôle

[7] S'appuyant sur la décision *Canada (Procureur général) c Bucholtz*, 2011 CF 1259, au paragraphe 52, [2011] ACF n° 1548 [*Bucholtz*], dans laquelle le juge Kelen a énoncé les principes régissant la façon de trancher la question de savoir si la répartition des heures supplémentaires est équitable (le critère *Bucholtz*), l'arbitre a conclu que la répartition des heures supplémentaires le 7 janvier 2011 n'était pas équitable :

[52] La Cour partage le point de vue du demandeur selon lequel la jurisprudence de la Commission des relations de travail établit certains principes quant à la façon d'évaluer si la répartition des heures supplémentaires s'effectue de manière équitable :

- i. L'équité doit être mesurée sur une période raisonnable :
Il serait faux de penser que l'article 15 de la convention collective exige que l'employeur fasse une distribution équitable du temps supplémentaire sur une base quotidienne. Au contraire, il est tout à fait acceptable dans ce genre de chose d'examiner la distribution faite par l'employeur durant une période raisonnable : *Bérubé*, précitée.

L'équité ne peut être établie au jour le jour, mais seulement sur une longue durée : *Lay*, précitée.

Je suis d'avis qu'il n'est pas possible d'évaluer les questions telle la répartition équitable des heures supplémentaires en n'envisageant qu'une période relativement courte. Cette réalité est particulièrement évidente lorsqu'on examine les

faits de l'affaire qui nous occupe. Sans doute, si l'on considère la semaine du 4 décembre 1986, y avait-il un écart entre l'employé s'estimant lésé et M. Boudreau quant au nombre de quarts assigné à chacun. Il est tout aussi évident que cet écart était considérablement réduit, sinon éliminé, à la fin du trimestre : *Evans c Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada – Service correctionnel)*, CRTFP 166-2-17195 (19881007).

- ii. L'équité est évaluée en comparant les heures assignées au fonctionnaire s'estimant lésé à celles assignées à des employés se trouvant dans une situation analogue au cours de la période en question :
- [...] Toutefois, la question en litige n'est pas le fait que l'employeur ne les a pas appelés pour les jours en question mais a-t-il réparti les heures supplémentaires sur une base équitable? La jurisprudence a établi que cette question en est une de fait et les arbitres ont étudié la question en tenant compte du nombre d'heures supplémentaires travaillées par chaque employé sur une période de temps raisonnable : *Charlebois c Conseil du Trésor (Ministère des Anciens Combattants)*, [1992] CRTFP 43.

(Non souligné dans l'original)

- iii. L'arbitre doit déterminer, lorsqu'il procède à la comparaison des heures supplémentaires du fonctionnaire s'estimant lésé à celles des autres employés, s'il existe des variantes pouvant permettre d'expliquer une disparité entre leurs heures, telle que le nombre d'heures de disponibilité des employés, les congés, etc. :

Une répartition équitable ne signifie pas une distribution uniforme du temps supplémentaire. Il peut y avoir des écarts dans le nombre d'heures accumulées si ces écarts sont le produit de facteurs justes ou acceptés par les parties [...] Il faut des preuves concrètes qui démontrent que, après analyse de tous les facteurs qui pourraient expliquer une disparité au nombre d'heures accumulées, seul demeure le facteur d'iniquité : *Roireau*, précitée, aux paragraphes 135 et 136.

[...] le fonctionnaire a admis dans son témoignage qu'il ne se souvenait pas s'il avait été disponible pour faire des heures supplémentaires entre le 16 et le 30 avril 2004, ni si des heures supplémentaires avaient été travaillées. Ainsi, le fonctionnaire ne m'a pas persuadée que le facteur de moindre coût était la seule explication du fait qu'il ne s'était pas fait

attribuer du temps supplémentaire entre le 16 avril et le 30 avril 2004 : *Brisebois c Conseil du Trésor (Ministère de la Défense nationale)*, 2011 CRTFP 18 (CanLII), 2011 CRTFP 18, au paragraphe 41.
[Souligné dans l'original.]

[8] L'arbitre a estimé que le coût était le seul motif qui avait amené l'employeur à ne pas offrir d'heures supplémentaires à M. McManaman le 7 janvier 2011. L'agent à qui les heures supplémentaires avaient été attribuées comptait déjà 236,75 heures supplémentaires à son actif cette année-là, mais il avait reçu l'offre parce qu'il était rémunéré à taux et demi. De son côté, M. McManaman, qui n'avait effectué aucune heure supplémentaire de travail cette année-là, n'a pas reçu d'offre de travail en heures supplémentaires parce qu'il aurait été rémunéré à taux double. Par conséquent, c'est le coût qui a influencé la répartition des heures supplémentaires plutôt que l'équité. L'arbitre a souligné que M. McManaman n'a eu aucune occasion de travailler en heures supplémentaires pour le reste de l'exercice étant donné qu'il était disponible uniquement des jours où aucun travail en heures supplémentaires n'était offert.

[9] L'arbitre a aussi conclu que l'employeur avait délibérément refusé à M. McManaman le quart de travail en heures supplémentaires du 7 janvier 2011 pour des motifs autres que ceux qui sont autorisés par l'alinéa 21.10a) de la convention collective, c'est-à-dire l'équité, les compétences, la disponibilité et le désir de travailler. L'arbitre a souligné que si l'employeur veut obtenir la marge de manœuvre requise pour répartir les heures supplémentaires en fonction du coût, sans égard à l'équité, il doit d'abord obtenir le consentement de l'agent de négociation et modifier la convention collective. L'arbitre a conclu que, dans l'intervalle, l'employeur ne

pouvait pas répartir à sa guise les heures supplémentaires en fonction du coût si cette façon de faire entraînait une violation des conditions de la convention collective.

[10] L'arbitre a rejeté les arguments de l'employeur selon lesquels les heures supplémentaires n'avaient été attribuées en fonction du coût qu'une seule fois, il n'a pas été en mesure de corriger la situation par la suite et son comportement ne doit pas être jugé inéquitable du simple fait qu'un employé a raté un seul quart de travail en heures supplémentaires. L'arbitre a conclu que l'employeur aurait dû savoir que la répartition des heures supplémentaires selon le coût entraînerait une iniquité à l'égard des agents comme M. McManaman, qui étaient disponibles pour effectuer des heures supplémentaires uniquement à taux double.

[11] L'arbitre a aussi rejeté l'argument de l'employeur selon lequel rien ne démontrait que M. McManaman aurait accepté d'effectuer le travail en heures supplémentaires s'il lui avait été offert. En effet, l'arbitre a estimé qu'il pouvait supposer que M. McManaman aurait accepté l'offre vu que ce dernier avait avisé l'employeur de sa disponibilité en vue d'un travail en heures supplémentaires le 7 janvier 2011.

[12] L'arbitre a ordonné à l'employeur de payer, à taux double, à M. McManaman les huit heures supplémentaires de travail qu'il avait ratées le 7 janvier 2011, plus les primes, le cas échéant.

Question en litige

[13] Était-il raisonnable que l'arbitre conclue que l'auteur du grief n'avait pas été traité équitablement au cours de l'exercice 2010-2011 en raison de la façon dont l'employeur avait réparti les heures supplémentaires le 7 janvier 2011?

Norme de contrôle

[14] Les parties reconnaissent que la norme de contrôle applicable en l'espèce est celle de la décision raisonnable.

[15] Dans les arrêts *Dunsmuir c Nouveau-Brunswick*, 2008 CSC 9, [2008] 1 RCS 190 [*Dunsmuir*], au paragraphe 62, et *Canada (MCI) c Khosa*, 2009 CSC 12, [2009] 1 RCS 339, au paragraphe 53, la Cour suprême du Canada a conclu que pour choisir la norme de contrôle il faut d'abord consulter la jurisprudence.

[16] Je ne vois pas de motifs qui me pousseraient à m'écarter de la conclusion tirée dans la décision *Bucholtz*, précitée, aux paragraphes 37 et 38, à savoir que la décision raisonnable est la norme de contrôle applicable à l'égard de l'interprétation et de l'application des dispositions d'une convention collective par la Commission des relations de travail dans la fonction publique :

[37] Ainsi que je l'ai déjà conclu dans la décision *Procureur général du Canada c Bearss*, 2010 CF 299, l'interprétation et l'application des dispositions de la convention collective faites par la Commission des relations de travail sont soumises à la norme de la décision raisonnable. Les arbitres du travail possèdent un degré élevé d'expertise; il convient donc de faire preuve d'une retenue considérable à l'égard de leurs décisions.

[38] En examinant la décision rendue par la Commission des relations de travail en fonction de la norme du caractère raisonnable, la Cour tiendra compte de « la justification de la décision, [de] la transparence et [de] l'intelligibilité du processus décisionnel », ainsi que de « l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit : *Dunsmuir*, précité, paragraphe 47; *Khosa*, précité, par. 59.

Législation applicable

[17] Le paragraphe 21.23 de la convention collective et l'article 209 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* décrivent les procédures de dépôt de griefs et de renvoi de griefs à l'arbitrage. Le paragraphe 21.10 de la convention collective énonce les paramètres de répartition des heures supplémentaires.

***Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique,
LC 2003, c 22.***

GRIEFS INDIVIDUELS

Renvoi à l'arbitrage

Renvoi d'un grief à l'arbitrage

209. (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, le fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief individuel portant sur :

a) soit l'interprétation ou l'application, à son égard, de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

***Public Service Labour
Relations Act, SC 2003, c 22.***

INDIVIDUAL GRIEVANCES

Reference to Adjudication

Reference to adjudication

209. (1) An employee may refer to adjudication an individual grievance that has been presented up to and including the final level in the grievance process and that has not been dealt with to the employee's satisfaction if the grievance is related to

(a) the interpretation or application in respect of the employee of a provision of a collective agreement or an arbitral award;

[...]

**Convention entre le Conseil
du Trésor et
Union of Canadian
Correctional Officers -
Syndicat des agents
correctionnels du Canada -
CSN**

**Article 20 – Procédure de
règlement des griefs
Article 20.23**

Lorsque l'employé-e a présenté
un grief jusque et y compris le
dernier palier de la procédure
de règlement des griefs au sujet
de :

a) l'interprétation ou de
l'application, à son égard,
d'une disposition de la
présente convention ou
d'une décision arbitrale s'y
rattachant,

[...]

et que son grief n'a pas été
réglé à sa satisfaction, il peut se
présenter à l'arbitrage selon les
dispositions de la *Loi sur les
relations de travail dans la
fonction publique* et de son
règlement d'exécution.

[...]

[...]

**Collective agreement between
Treasury Board and the
Union of Canadian
Correctional Officers –
Syndicat des agents
correctionnel du Canada –
CSN**

**Article 20 – Grievance
Procedure Article 20.23**

Where an employee has
presented a grievance up to and
including the Final Level in the
grievance procedure with
respect to:

(a) the interpretation or
application in respect of him
or her of a provision of this
Agreement or a related
arbitral award,

[...]

And the employee's grievance
has not been dealt with to his or
her satisfaction, he or she may
refer the grievance to
adjudication in accordance with
the provisions of the *Public
Service Labour Relations Act
and Regulations*.

[...]

**Article 21 – Durée du travail
et heures supplémentaires**

**Article 21 – Hours of Work
and Overtime**

**21.10 Répartition des heures
supplémentaires**

**21.10 Assignment of
Overtime Work**

L'Employeur fait tout effort
raisonnable pour :

The Employer shall make every
reasonable effort:

a) répartir les heures
supplémentaires de travail
sur une base équitable parmi
les employé-e-s qualifiés
facilement disponibles,

(a) to allocate overtime
work on an equitable basis
among readily available
qualified employees,

**

**

b) attribuer du travail en
temps supplémentaire aux
employé-e-s faisant partie
du même groupe et niveau
par rapport au poste à
comblé, par ex. Agent
Correctionnel 1 (CX-1) à
agent correctionnel 1
(CX-1), agent correctionnel
2 (CX-2) à agent correction
[sic] 2 (CX-2), etc.

(b) to allocate overtime
work to employees at the
same group and level as the
position to be filled, i.e.:
Correctional Officer 1
(CX-1) to Correctional
Officer 1 (CX-1),
Correctional Officer 2
(CX-2) to Correctional
Officer 2 (CX-2) etc.;

Cependant, il est possible pour
une section locale de convenir
par entente écrite avec le
directeur de l'établissement
d'une méthode différente en ce
qui a trait à l'attribution du
temps supplémentaire.

However, it is possible for
a Local Union to agree in
writing with the
Institutional Warden on an
another method to allocate
overtime.

et

and

c) donner aux employé-e-s,
qui sont obligés de travailler
des heures supplémentaires,
un préavis suffisant de cette
obligation.

(c) to give employees who
are required to work
overtime adequate
advance notice of this
requirement.

Analyse

[18] Je suis d'accord avec le demandeur pour dire que même si l'arbitre a reconnu expressément que le critère énoncé dans la décision *Bucholtz*, précitée, doit être appliqué pour évaluer l'équité de l'attribution d'heures supplémentaires au défendeur au cours de l'exercice 2010-2011, l'arbitre n'a pas appliqué le critère *Bucholtz* en tirant sa conclusion. En effet, plutôt que de tenir compte de la répartition des heures supplémentaires au cours de l'exercice 2010-2011, il a limité son évaluation à l'attribution d'un seul quart de travail en heures supplémentaires le 7 janvier 2011.

[19] De plus, l'arbitre n'a pas comparé le nombre d'heures supplémentaires attribuées au défendeur à celles qui avaient été attribuées à d'autres employés dans une situation semblable. En effet, il a plutôt comparé le nombre d'heures supplémentaires allouées au défendeur à celles qui avaient été attribuées à DD. Or, ce dernier, à qui le quart de travail en heures supplémentaires du 7 janvier 2011 avait été attribué, n'était pas un employé dans la même situation que le défendeur. En effet, ce dernier était prêt à effectuer en tout 120 heures supplémentaires au cours de l'exercice 2010-2011 alors que DD avait annoncé sa disponibilité pour 1 900 heures supplémentaires. Enfin, l'arbitre a commis une erreur en omettant d'aborder la question de savoir si les écarts dans la répartition des heures supplémentaires entre le défendeur et des employés dans une situation semblable au cours de l'ensemble de l'exercice 2010-2011 pouvaient s'expliquer par des facteurs comme la disponibilité. Au lieu de cela, l'arbitre a tenu compte des facteurs qui expliquaient l'affectation à un seul quart de travail avant de conclure que la

répartition des heures supplémentaires n'était pas équitable. Pour ces motifs, cette décision, à mon avis, n'est pas raisonnable.

[20] Étant donné qu'il s'agissait essentiellement d'un différend entre l'employeur et le syndicat qui ne devrait pas se présenter de nouveau à cause de modifications apportées ultérieurement à la convention collective, les parties assumeront leurs propres dépens.

JUGEMENT

LA COUR REND LE JUGEMENT suivant :

1. La demande est accueillie et l'ordonnance par laquelle l'arbitre enjoignait au demandeur de payer au défendeur huit heures de travail à taux double, plus les primes, le cas échéant, pour le quart de travail en heures supplémentaires du 7 janvier 2011 est annulée.
2. Aucuns dépens ne sont adjugés.

« Richard G. Mosley »

Juge

COUR FÉDÉRALE

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER

DOSSIER : T-1523-12

INTITULÉ : LE PROCUREUR GÉNÉRAL DU CANADA

et

TED McMANAMAN

LIEU DE L'AUDIENCE : OTTAWA (ONTARIO)

DATE DE L'AUDIENCE : LE 18 SEPTEMBRE 2013

**MOTIFS DU JUGEMENT ET
JUGEMENT :** LE JUGE MOSLEY

DATE DES MOTIFS : Le 24 OCTOBRE 2013

COMPARUTIONS :

Pierre Marc Champagne POUR LE DEMANDEUR

Marie-Pier Dupuis-Langis POUR LE DÉFENDEUR

AVOCATS INSCRITS AU DOSSIER :

William F. Pentney POUR LE DEMANDEUR
Sous-procureur général du Canada
Ottawa (Ontario)

Marie-Pier Dupuis-Langis POUR LE DÉFENDEUR
Avocate
Ottawa (Ontario)