



C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4^e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Lewis Rathgeber,

plaignant,

et

Compagnie des chemins de fer nationaux du
Canada,

intimée.

Dossier du Conseil : 27872-C

Référence neutre : 2010 CCRI 536

Le 11 août 2010

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), était composé de M^e Graham J. Clarke, Vice-président, siégeant seul en vertu de l'article 156 du *Code canadien du travail (Partie II – Santé et sécurité au travail)* (le Code).

Représentants des parties au dossier

M. Lewis Rathgeber, en son propre nom, assisté de M. Michael Wheten;

M^e Simon-Pierre Paquette, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le Code) prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant pris connaissance des documents au dossier, le Conseil est convaincu que la documentation dont il dispose et les commentaires faits par les parties pendant la réunion de gestion de l'affaire (RGA) sont suffisants pour qu'il puisse trancher la plainte sans tenir d'audience.

I – Nature de la plainte

[1] Le 11 décembre 2009, le Conseil a reçu de M. Lewis Rathgeber une plainte fondée sur la partie II du *Code*.

[2] M. Rathgeber allègue que son employeur, la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (CN), ne l'a pas rémunéré pour certaines tâches qu'il avait exécutées en tant que coprésident du comité de santé et de sécurité constitué en application de la partie II du *Code*.

[3] M. Rathgeber a expliqué le problème en détail dans la plainte qu'il a présentée au Conseil :

Je m'appelle Lewis Rathgeber et je suis coprésident (représentant syndical) du comité de santé et de sécurité de Melville pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada. Ma plainte porte sur le non-paiement des honoraires de santé et de sécurité prévus dans le *Code canadien du travail*. J'ai d'abord soulevé la question auprès du CN, puis de RHDCC, mais on me dit maintenant que c'est une question qui relève du CCRI. Pour ce qui est des questions de délais, je crois bien avoir patienté suffisamment pour que le problème ait été réglé.

Ma réclamation actuelle porte sur la rémunération de 55 heures pour la période de janvier et février 2009 et de 22 heures pour la période de mars à mai 2009. J'aimerais aussi que le Conseil m'accorde une rémunération pour 8 heures supplémentaires afin de tenir compte du temps nécessaire pour m'adresser à RHDCC et au CCRI. Ma réclamation totalise donc 85 heures (55 + 22 + 8), au taux d'ingénieur. Je tiens à souligner que le surintendant adjoint, maintenant M. Gerald Guest, n'a jamais répondu à mes réclamations de mars et de mai.

(traduction)

[4] Le CN a soutenu que M. Rathgeber n'avait pas présenté sa plainte en temps opportun et que, pour l'application de la partie II du *Code*, la compétence du Conseil se limite aux représailles qui ont été exercées et n'inclut pas l'interprétation de questions comme celle de savoir quand les membres d'un comité de santé et de sécurité doivent être rémunérés pour le travail qu'ils effectuent ou encore le montant de cette rémunération.

[5] Au cours d'une RGA tenue par le Conseil le 30 juin 2010, les parties ont clarifié en toute franchise les questions qui les opposent.

[6] Le Conseil a décidé de rejeter la plainte de M. Rathgeber parce que les parties ont convenu qu'il n'y avait pas eu de représailles ou de mesures disciplinaires. Avec tous les égards, le Conseil est

d'avis que le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences (RHDCC) aurait dû traiter la plainte de M. Rathgeber pour ce qui est des questions d'observation qu'il avait soulevées plutôt que de se déclarer incompetent et de conseiller à M. Rathgeber de présenter une plainte au Conseil.

II – Faits

[7] M. Rathgeber, un mécanicien de locomotive, travaille au terminal du CN à Melville, en Saskatchewan. Son syndicat, la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC), l'a nommé coprésident syndical du comité de santé et de sécurité.

[8] M. Rathgeber croit qu'il devrait recevoir une indemnité pour certaines tâches liées au comité de santé et de sécurité qu'il a exécutées chez lui en dehors de ses heures de travail. Le CN soutient qu'il rémunère seulement les employés pour leur participation aux réunions d'un comité de santé et de sécurité et aux inspections du milieu de travail.

[9] Pendant la RGA, M. Rathgeber a corrigé une fausse impression que le CN avait tirée de sa plainte. M. Rathgeber réclame seulement le paiement d'un certain nombre d'heures de travail. Il ne réclame rien pour l'utilisation de son ordinateur à la maison, pour les cartouches d'encre d'imprimante ou pour d'autres articles.

[10] Le 21 mai 2009, comme il n'avait pas réussi à régler la question avec le CN, M. Rathgeber a communiqué avec RHDCC.

[11] RHDCC a expliqué à M. Rathgeber les mesures internes qu'il devait suivre avec le CN avant de pouvoir présenter une plainte officielle en vertu du paragraphe 127.1(8) du *Code*.

[12] Le 17 septembre 2009, comme le problème n'avait pas été réglé au moyen des étapes internes prévues à l'article 127.1 du *Code*, M. Rathgeber a présenté une plainte officielle à RHDCC.

[13] M. Rathgeber a décrit ses problèmes précis dans le formulaire « Enregistrement de la plainte » de RHDCC :

Violation alléguée des paragraphes 135.1(10) et (11), de l'article 135.6 et de toute autre disposition que j'aurais pu oublier.

Aucune rémunération pour des tâches liées au comité de santé et de sécurité et effectuées à la maison. Seulement payé pour les réunions et les inspections!

(traduction)

[14] Le 6 novembre 2009, RHDCC a informé M. Rathgeber qu'il n'avait pas compétence pour enquêter sur sa plainte :

La présente lettre donne suite à la plainte datée du 17 septembre 2009 que vous avez présentée à l'encontre de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et que nous avons reçue le jour même. Nous avons examiné votre plainte et conclu que le programme du Travail n'a pas compétence pour enquêter sur votre plainte, car son objet relève de l'article 133 de la partie II du *Code canadien du travail*.

Veillez noter que le *Code* prévoit un **délai de 90 jours pour présenter votre plainte**, et ce, à compter de la date où vous avez eu connaissance – ou, selon le Conseil, vous auriez dû avoir connaissance – de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu. Nous vous conseillons donc de transmettre immédiatement votre plainte au Conseil canadien des relations industrielles (CCRI), qui a le pouvoir d'enquêter sur votre plainte, à moins que vous préférerez renvoyer votre plainte à l'arbitrage.

[coordonnées du bureau satellite de l'Ouest et des bureaux régionaux du CCRI]

Par conséquent, le programme du Travail du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences peut rien faire de plus pour vous.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[15] M. Rathgeber a suivi les instructions de RHDCC et a transmis ses documents au Conseil par télécopieur afin de se plaindre d'une violation des articles 133 et 147 du *Code*.

[16] Le CN a d'abord répondu que M. Rathgeber n'avait pas respecté le délai de 90 jours prévu au paragraphe 133(2) du *Code*, disposition qui se lit ainsi :

133.(2) La plainte est adressée au Conseil dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date où le plaignant a eu connaissance – ou, selon le Conseil, aurait dû avoir connaissance – de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu.

[17] Selon le CN, les problèmes soulevés par M. Rathgeber avaient surgi de janvier à mars 2009, mais il a seulement présenté sa plainte au Conseil le 11 décembre 2009.

[18] Le CN soutient aussi que la partie II du *Code* ne l'oblige pas à rémunérer les employés pour les tâches relatives à la santé et à la sécurité qu'ils exécutent chez eux en dehors des heures de travail, ou pour les tâches qui n'ont pas été autorisées par le comité de santé et de sécurité. De plus, le CN prétend que rien ne prouve qu'il y a eu usage de représailles ou prise de mesures disciplinaires en application de la politique du CN selon laquelle les employés sont rémunérés pour leur participation aux réunions du comité de santé et de sécurité et aux inspections du milieu de travail.

[19] Pendant la RGA, M. Rathgeber a reconnu franchement qu'il n'avait jamais allégué avoir fait l'objet de représailles ou de mesures disciplinaires à cause du différend qui l'oppose au CN. Il a expliqué qu'il avait seulement présenté une plainte au Conseil en raison de la lettre dans laquelle RHDCC s'était déclarée incompétente et lui avait conseillé de porter l'affaire devant le Conseil.

III – Analyse et décision

[20] Le Conseil avoue être perplexe – tout comme M. Rathgeber l'a été pendant la RGA – de voir que la présente affaire a résulté en une plainte fondée sur l'article 133 du *Code*. La partie II du *Code* établit des régimes distincts et impose à chaque décideur la responsabilité de répondre aux questions relatives à son domaine de compétence.

A – La compétence du Conseil

[21] Pour l'application de la partie II du *Code*, le Conseil est chargé de statuer sur les plaintes où il est allégué qu'un employeur a pris des mesures disciplinaires ou toute autre mesure contre un employé parce que ce dernier aurait exercé les droits que lui confère le *Code*.

[22] Ce régime est établi par les articles 133, 134 et 147 du *Code*. Ainsi, le Conseil doit décider si des représailles ont été exercées, à peu près de la même manière qu'il examine les plaintes de pratique déloyale de travail fondées sur la partie I du *Code* :

133.(1) L'employé – ou la personne qu'il désigne à cette fin – peut, sous réserve du paragraphe (3), présenter une plainte écrite au Conseil au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'article 147.

(2) La plainte est adressée au Conseil dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date où le plaignant a eu connaissance – ou, selon le Conseil, aurait dû avoir connaissance – de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu.

(3) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa présentation est subordonnée, selon le cas, à l'observation du paragraphe 128(6) par l'employé ou à la notification à l'agent de santé et de sécurité conformément au paragraphe 128(13).

(4) Malgré toute règle de droit ou toute convention à l'effet contraire, l'employé ne peut déférer sa plainte à l'arbitrage.

(5) Sur réception de la plainte, le Conseil peut aider les parties à régler le point en litige; s'il décide de ne pas le faire ou si les parties ne sont pas parvenues à régler l'affaire dans le délai qu'il juge raisonnable dans les circonstances, il l'instruit lui-même.

(6) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa seule présentation constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

134. S'il décide que l'employeur a contrevenu à l'article 147, le Conseil peut, par ordonnance, lui enjoindre de mettre fin à la contravention et en outre, s'il y a lieu :

a) de permettre à tout employé touché par la contravention de reprendre son travail;

b) de réintégrer dans son emploi tout ancien employé touché par la contravention;

c) de verser à tout employé ou ancien employé touché par la contravention une indemnité équivalant au plus, à son avis, à la rémunération qui lui aurait été payée s'il n'y avait pas eu contravention;

d) d'annuler toute mesure disciplinaire prise à l'encontre d'un employé touché par la contravention et de payer à celui-ci une indemnité équivalant au plus, à son avis, à la sanction pécuniaire ou autre qui lui a été imposée par l'employeur.

...

147. Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre – ou menacer de prendre – des mesures disciplinaires contre lui parce que :

a) soit il a témoigné – ou est sur le point de le faire – dans une poursuite intentée ou une enquête tenue sous le régime de la présente partie;

b) soit il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la présente partie un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail;

c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

[23] Le libellé de l'article 147 et son titre, « Mesures disciplinaires », confirment les conditions qui donnent compétence au Conseil en la matière : l'employeur doit avoir exercé des représailles ou pris des mesures disciplinaires.

[24] Dans *Tony Aker*, 2009 CCRI 474, le Conseil a décrit sa compétence actuelle relativement à la partie II du *Code* et son application à deux questions distinctes. D'abord, le Conseil doit décider si des représailles ont été exercées parce que le plaignant avait exercé le droit de refuser de travailler en cas de danger que lui confère l'article 128 du *Code*. Pour ce cas précis de représailles, le paragraphe 133(6) du *Code* crée une disposition relative à l'inversion du fardeau de la preuve.

[25] Ensuite, le Conseil examine aussi les allégations de représailles fondées sur la partie II pour d'autres situations prévues à l'article 147 qui ne sont pas liées au refus de travailler en cas de danger. Toutefois, le fardeau de la preuve n'est pas inversé pour cette protection générale contre les représailles.

[26] Dans *Air Canada*, 2007 CCRI 394, le Conseil a statué sur une plainte relative au fonctionnement des comités de santé et de sécurité et a expliqué les limites de sa compétence en la matière :

[59] La partie II du Code n'accorde pas de pouvoirs au Conseil en ce qui concerne l'administration ou l'application des dispositions régissant le fonctionnement des comités de santé et de sécurité. Son libellé actuel n'autorise pas le Conseil à statuer sur la myriade de différends ayant trait à l'administration ou au fonctionnement de ces comités, qui existent aussi bien dans des entreprises syndiquées que dans des entreprises non syndiquées. À titre d'exemple, la partie II ne permet pas au Conseil de déterminer l'étendue de la formation requise, le niveau de ressources ou le nombre d'heures pendant lesquelles les membres des comités doivent être libérés de leurs fonctions en vol, dans les centaines, voire les milliers de lieux de travail de compétence fédérale. **Elle n'accorde pas non plus au Conseil le pouvoir de fixer le taux régulier de rémunération des employés qui siègent aux comités de santé et de sécurité.**

[60] La seule compétence qui est accordée au Conseil sous le régime de la partie II du Code est celle d'instruire les plaintes alléguant que l'employeur a sévi contre un employé qui s'est prévalu des droits que lui accorde l'article 147 du Code...

(c'est nous qui soulignons)

[27] Dans *George Court*, 2010 CCRI 498, le Conseil a comparé sa compétence à celle d'un agent de santé et de sécurité :

[80] Dans *Tony Aker*, 2009 CCRI 474, le Conseil a examiné comment un seul incident pouvait donner lieu à des plaintes devant plusieurs instances. Cette décision concernait le congédiement d'un employé qui avait entraîné le dépôt d'une plainte pour représailles auprès du Conseil, d'une plainte de violation de la partie II du *Code* auprès d'un agent de santé et de sécurité et d'une plainte de congédiement injuste fondée sur la partie III du *Code*.

[81] La compétence du Conseil à l'égard de la partie II du *Code* se limite aux représailles (voir les articles 133 et 147). C'est à l'agent de santé et de sécurité que le *Code* confère le pouvoir général d'enquêter sur la violation des autres dispositions de la partie II du *Code* et le pouvoir de donner des instructions correctives (voir notamment l'article 127.1 et le paragraphe 145(1) du *Code*).

[28] En l'espèce, comme les parties ont convenu qu'il n'y avait pas eu de représailles ou de mesures disciplinaires, le Conseil ne peut pas accueillir la plainte de M. Rathgeber.

[29] Cela ne veut pas dire que le Conseil ne pourrait entendre une affaire relative à l'article 135.1 du *Code* s'il y avait des représailles. Cependant, le Conseil se pencherait seulement sur la question des représailles au lieu d'interpréter les droits et obligations conférés aux parties par l'article 135.1.

[30] Bien que cette conclusion règle l'affaire, le Conseil se demande pourquoi RHDCC a décidé qu'il n'avait pas compétence pour entendre la plainte d'inobservation de M. Rathgeber. RHDCC peut ne pas souscrire à la position de M. Rathgeber, mais le *Code* lui donne la responsabilité de se prononcer sur le bien-fondé de la plainte de M. Rathgeber.

B – L'« autre » régime de la partie II

[31] La partie II du *Code* encourage les parties à régler elles-mêmes leurs différends en matière de sécurité. On a dit qu'il s'agit d'un « système de responsabilité interne ». Si un employé croit qu'il existe une « contravention », il doit d'abord aborder la question avec son superviseur. L'article 127.1 du *Code* prévoit la procédure de traitement par paliers :

127.1(1) Avant de pouvoir exercer les recours prévus par la présente partie – à l'exclusion des droits prévus aux articles 128, 129 et 132 –, l'employé qui croit, pour des motifs raisonnables, à l'existence d'une situation constituant une contravention à la présente partie ou dont sont susceptibles de résulter un accident ou une maladie liés à l'occupation d'un emploi doit adresser une plainte à cet égard à son supérieur hiérarchique.

(2) L'employé et son supérieur hiérarchique doivent tenter de régler la plainte à l'amiable dans les meilleurs délais.

(3) En l'absence de règlement, la plainte peut être renvoyée à l'un des présidents du comité local ou au représentant par l'une ou l'autre des parties. Elle fait alors l'objet d'une enquête tenue conjointement, selon le cas :

a) par deux membres du comité local, l'un ayant été désigné par les employés – ou en leur nom – et l'autre par l'employeur.

b) par le représentant et une personne désignée par l'employeur.

(4) Les personnes chargées de l'enquête informent, par écrit et selon les modalités éventuellement prévues par règlement, l'employeur et l'employé des résultats de l'enquête.

(5) Les personnes chargées de l'enquête peuvent, quels que soient les résultats de celle-ci, recommander des mesures à prendre par l'employeur relativement à la situation faisant l'objet de la plainte.

(6) Lorsque les personnes chargées de l'enquête concluent au bien-fondé de la plainte, l'employeur, dès qu'il en est informé, prend les mesures qui s'imposent pour remédier à la situation; il en avise au préalable et par écrit les personnes chargées de l'enquête, avec mention des délais prévus pour la mise à exécution de ces mesures.

(7) Lorsque les personnes chargées de l'enquête concluent à l'existence de l'une ou l'autre des situations mentionnées au paragraphe 128(1), il incombe à l'employeur, dès qu'il en est informé par écrit, de faire cesser, jusqu'à ce que la situation ait été corrigée, l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose visée, le travail dans le lieu visé ou la tâche visée, selon le cas.

(8) La plainte fondée sur l'existence d'une situation constituant une contravention à la présente partie peut être renvoyée par l'employeur ou l'employé à l'agent de santé et de sécurité dans les cas suivants :

a) l'employeur conteste les résultats de l'enquête;

b) l'employeur a omis de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation faisant l'objet de la plainte dans les délais prévus ou d'en informer les personnes chargées de l'enquête;

c) les personnes chargées de l'enquête ne s'entendent pas sur le bien-fondé de la plainte.

(9) L'agent de santé et de sécurité saisi de la plainte fait enquête sur celle-ci ou charge un autre agent de santé et de sécurité de le faire à sa place.

(10) Au terme de l'enquête, l'agent de santé et de sécurité :

a) peut donner à l'employeur ou à l'employé toute instruction prévue au paragraphe 145(1);

b) peut, s'il l'estime opportun, recommander que l'employeur et l'employé règlent à l'amiable la situation faisant l'objet de la plainte;

c) s'il conclut à l'existence de l'une ou l'autre des situations mentionnées au paragraphe 128(1), donne des instructions en conformité avec le paragraphe 145(2).

(11) Il est entendu que les dispositions du présent article ne portent pas atteinte aux pouvoirs conférés à l'agent de santé et de sécurité sous le régime de l'article 145.

[32] Si le processus interne ne permet pas de régler le problème, le paragraphe 127.1(8) prévoit que l'employé ou l'employeur peut renvoyer la plainte à l'agent de santé et de sécurité. C'est ce que M. Rathgeber a fait lorsqu'il a rempli le formulaire « Enregistrement de la plainte » de RHDCC et a allégué que le CN n'avait pas respecté l'article 135.1 du *Code*.

[33] Essentiellement, il faut distinguer les questions des représailles, qui relèvent de la compétence du CCRI, des questions d'observation, qui relèvent de l'agent de santé et de sécurité. Il existe une procédure d'appel pour les décisions de l'agent de santé et de sécurité (article 145.1 du *Code*), mais cela n'a rien à voir avec le CCRI.

[34] Le paragraphe 145(1) énonce certains des pouvoirs de l'agent de santé et de sécurité, y compris celui de donner des instructions lorsqu'il y a eu contravention à la partie II du *Code* :

145.(1) S'il est d'avis qu'une contravention à la présente partie vient d'être commise ou est en train de l'être, l'agent de santé et de sécurité peut donner à l'employeur ou à l'employé en cause l'instruction :

a) d'y mettre fin dans le délai qu'il précise;

b) de prendre, dans les délais précisés, les mesures qu'il précise pour empêcher la continuation de la contravention ou sa répétition.

[35] Un agent de santé et sécurité peut examiner la plainte de M. Rathgeber, décider qu'il n'y a pas eu violation de l'article 135.1 du *Code* et, par conséquent, ne donner aucune instruction. Cependant, il s'agit d'une toute autre affaire que d'informer un plaignant comme M. Rathgeber que RHDCC n'a pas compétence pour examiner la plainte et lui dire qu'il doit s'adresser au CCRI.

[36] En résumé, ce sont les agents de santé et de sécurité qui traitent initialement les allégations de contravention à la partie II du *Code*. Le Conseil s'occupe seulement des représailles, et ce, dans le cadre du régime restreint établi par les articles 133 et 147 du *Code*. Comme on l'a vu dans *Tony Aker*, précitée, une affaire peut porter à la fois sur une question d'observation et sur une plainte de représailles. Cependant, le Conseil n'a pas le pouvoir de surveiller les contraventions importantes aux dispositions de la partie II du *Code*. C'est à RHDCC qu'il incombe de décider s'il y a eu contravention.

[37] Le Conseil comprend très bien la frustration causée à M. Rathgeber par ce processus. Heureusement, pendant la RGA, M. Rathgeber a informé le Conseil qu'il avait réussi à s'entendre avec le CN relativement à ses travaux actuels et futurs pour le comité de santé et de sécurité. Néanmoins, il aimerait que l'on réponde à la plainte d'inobservation de la partie II du *Code* qu'il avait soulevée officiellement auprès du RHDCC le 17 septembre 2009.

[38] Pour les motifs exprimés dans les présentes, le Conseil doit rejeter la plainte de M. Rathgeber, car ce dernier n'a pas allégué que le CN avait exercé des représailles ou pris des mesures disciplinaires.

***Traduction certifiée conforme
Communications***

Graham J. Clarke
Vice-président