

ARBITRAGE D'UN GRIEF

ENTRE

LA CITÉ COLLÉGIALE

("le Collège")

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE LA FONCTION

PUBLIQUE DE L'ONTARIO

("le Syndicat")

GRIEF DE M. BENOIT DUPUIS – ARTICLE 11, CHARGE DE TRAVAIL

ARBITRE - MICHEL G. PICHER

REPRÉSENTANT LE SYNDICAT:

Benoît Dupuis

Professeur

Fernand Bégin

Président

REPRÉSENTANT LE COLLÈGE:

Pascal Bessette

Gestionnaire en ressources humaines

Audience téléphonique d'Ottawa le 5 mars 2007.

SENTENCE SUPPLÉMENTAIRE

La décision dans ce dossier, émise le 16 mai 2006, a accueilli le grief de M.

Dupuis. Le dernier paragraphe de la sentence, se lit, en partie, comme suit :

L'Arbitre déclare que le Professeur Dupuis avait droit à un crédit de deux heures sur sa charge de travail pour sa participation au projet de révision des normes pour les programmes de Travail social à l'automne 2005. Je demeure saisi du grief, moyennant des discussions entre les parties concernant les mesures correctives appropriées. Si les parties ne peuvent s'entendre, l'Arbitre se réserve la juridiction de compléter cette sentence.

M. Dupuis prétend qu'il a droit à des mesures correctives appropriées qui comprennent le paiement d'un crédit de deux heures par semaine en temps supplémentaire pour l'automne 2005 ainsi qu'un paiement *pro rata* semblable pour l'hiver 2006. D'après lui la compensation en question représente une somme de \$3,347.96. Le collège, par contre, soutient que le plaignant aurait droit seulement au paiement de \$677.96, un montant qui découle du fait que M. Dupuis aurait fait du travail en temps supplémentaire uniquement pendant l'hiver 2006.

Avant de se pencher sur les arguments des parties, l'Arbitre juge important de souligner les principes qui s'appliquent. Dans un premier temps, il est important de constater que dans l'interprétation d'une convention collective, comme en l'espèce, il s'agit d'un conflit contractuel. Le litige qui nous concerne ne relève pas d'une atteinte aux droits personnels ou statutaires du plaignant. Il ne s'agit donc pas, par exemple, de

déterminer une compensation générale pour un délit ou autre négligence de la part de l'employeur, ni pour compenser l'harcèlement ou la diffamation du plaignant. Il n'y a aucune allégation de mauvaise foi de la part de l'employeur. Il n'y a donc pas question de dommages moraux ou punitifs.

Les principes de base sont bien reconnus, et se trouvent bien exprimés ainsi dans Brown and Beatty Canadian Labour Arbitration, para 2:14-10:

Unless the Agreement provides otherwise, in assessing damages Arbitrators have followed and utilized the same common law principles that are applied in breach of contract cases. Thus, the basic purpose of an award of damages is to put the aggrieved party in the same position he or she would have been in had there been no breach of the collective agreement.

Or, en matière de conflit contractuel, le tribunal d'arbitrage qui accueille un grief doit, comme mesure corrective, voir à ce que le (la) plaignant(e) soit placé(e), dans la mesure du possible, dans la même circonstance qu'il ou elle aurait connu si l'employeur n'avait pas enfreint les dispositions de la convention collective. Autrement dit, le plaignant ne peut pas s'attendre à recevoir une compensation monétaire plus avantageuse que la somme qui lui aurait été versée si ses droits sous la convention collective avaient été respectés en premier lieu.

Il semble convenu que sous la convention collective des heures de surtemps sont payées seulement lorsque la charge de travail dépasse 44 heures. A l'automne 2005, la charge de travail de M. Dupuis était de 40.12 heures. Or, l'ajout de deux heures ordonné par la décision de l'Arbitre lui donnerait une charge totale de 42.12 heures pour la

période de l'automne. C'est-à-dire, si le collègue avait respecté son obligation concernant la charge de travail du plaignant, il n'aurait reçu aucune compensation supplémentaire pour la période de l'automne. Il n'y a donc aucune mesure corrective légitime qui lui revient pour l'automne, compte tenu des principes compensatoires de la loi contractuelle notés ci-haut.

Pour ce qui est de l'hiver 2006, il semble convenu que l'ajout de deux heures à la charge de travail de M. Dupuis, pendant la période de cinq semaines pendant lesquelles il s'est voué à la révision majeure des normes du programme Techniques de travail social, il aurait eu une charge de travail de 45.62 heures. Cet ajustement représente 1.62 heures de surtemps par semaine, pendant cinq semaines, pour un total de 8.1 heures de surtemps en raison de la reconnaissance de cette augmentation de sa charge de travail. Ce calcul correspond à la somme de \$677.96, le montant plaidé par le collègue comme étant la compensation appropriée.

L'Arbitre doit accueillir la position du collègue. Il est évident que c'est seulement pendant l'hiver 2006 que le manquement de l'employeur au calcul correct de la charge de travail de M. Dupuis lui aurait causé une perte de salaire. C'est effectivement cette perte de salaire, et seulement cette perte de salaire, qui doit être le sujet des 'mesures correctives appropriées' prévues au dernier paragraphe de la décision de l'Arbitre rendue le 16 mai 2006.

Pour ces motifs, l'Arbitre ordonne que le collègue verse au plaignant la somme de \$677.96, avec intérêts calculés selon la formule *Hallowell House* de la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Je demeure toujours saisi du dossier, si les parties ne peuvent s'entendre sur le calcul de l'intérêt.

Ottawa, le 7 mars 2007



MICHEL G. PICHER

ARBITRE