

A-865-76

A-865-76

Gaétan Lapointe (Applicant)**Gaétan Lapointe (Requérant)**

v.

a c.

Public Service Staff Relations Board and Edward B. Jolliffe (Respondents)**La Commission des relations de travail dans la Fonction publique et Edward B. Jolliffe (Intimés)**

and

b et

The Queen for the Treasury Board represented by the Attorney General of Canada (Mis-en-cause)**La Reine pour le Conseil du Trésor représentée par le procureur général du Canada (Mise-en-cause)**

Court of Appeal, Pratte and Le Dain JJ. and Hyde D.J.—Montreal, April 20 and 21, 1977.

c Cour d'appel, les juges Pratte et Le Dain et le juge suppléant Hyde—Montréal, les 20 et 21 avril 1977.

*Judicial review — Post Office labour contract — Denial of overtime work — Alleged breach of contract — Proof required — Federal Court Act, s. 28.*d *Examen judiciaire — Convention collective du ministère des Postes — Refus d'accorder du travail supplémentaire — Bris de contrat allégué — Preuve exigée — Loi sur la Cour fédérale, art. 28.*

During the Christmas period, the applicant, a postal worker, worked three hours overtime in addition to his regular day and wanted to work for yet another hour. The Post Office denied him this work, and gave it to part-time workers or special Christmas help. The applicant alleges this to be a breach of article 39.05 of the collective agreement.

e Durant la période des fêtes, le requérant, un employé du ministère des Postes, a effectué trois heures de travail supplémentaire en sus de sa journée ordinaire de travail et voulait faire une heure de plus de travail supplémentaire. Le ministère des Postes a refusé et a confié ce travail à des employés à temps partiel ou à des employés surnuméraires. Le requérant prétend que cela constitue une violation de l'article 39.05 de la convention collective.

Held, the application is dismissed. In order to prove that article 39.05 had been breached, a regular employee must not only show that during the Christmas period the employer had a part-time employee or a Christmas helper do work which the regular employee was willing and able to do, he must also show the existence of circumstances from which one could conclude that it was not reasonable for the employer to impose such limits on his regular employee's right to work.

f *Arrêt*: la demande est rejetée. Pour prouver une violation de l'article 39.05, il ne suffit pas qu'un employé régulier établisse que, à l'époque de Noël, l'employeur a fait effectuer par un employé surnuméraire ou à temps partiel un travail que lui, l'employé régulier, voulait et pouvait effectuer. Il faut de plus que l'employé établisse l'existence de circonstances telles qu'elles permettent de croire qu'il n'était pas raisonnable pour l'employeur de limiter ainsi le droit de travailler de son employé régulier.

APPLICATION for judicial review.

DEMANDE d'examen judiciaire.

COUNSEL:

h AVOCATS:

Paul Lesage for applicant.*Paul Lesage* pour le requérant.*Yvon Brisson* for respondents and mis-en-cause.*Yvon Brisson* pour les intimés et la mise-en-cause.

SOLICITORS:

i PROCUREURS:

Trudel, Nadeau, Létourneau, Lesage & Cleary, Montreal, for applicant.*Trudel, Nadeau, Létourneau, Lesage & Cleary*, Montréal, pour le requérant.*Deputy Attorney General of Canada* for respondents and mis-en-cause.*Le sous-procureur général du Canada* pour les intimés et la mise-en-cause.

The following is the English version of the reasons for judgment of the Court delivered orally by

PRATTE J.: Applicant is asking the Court to set aside, under section 28 of the *Federal Court Act*, a decision rendered on December 17, 1976 by Mr. Edward B. Jolliffe while he was Deputy Chairman of the Public Service Staff Relations Board. By this decision the Board dismissed a grievance which had been submitted by applicant.

Applicant is a regular employee of the Post Office Department at Thetford Mines, Quebec. On December 12, 1975 he worked three hours overtime in addition to his regular working day. He contends—and this was the grievance dismissed by the decision at issue—that, pursuant to article 39.05 of the collective agreement governing conditions of work, he was entitled to work a further hour's overtime.

Article 39.05 of the collective agreement reads as follows:

****39.05 Staffing During the Christmas Period**

In the case of necessary additional hours, staff recruited to handle the Christmas period shall be recruited in the following order:

(a) The days of rest for the employees will be cancelled and the hours of daily work increased, subject to the willingness of the regular employees to accept extra work.

(b) The hours of the part-time employees will be extended beyond thirty (30) hours a week for the Christmas period as defined at the local level, if necessary, subject to the willingness of the part-time employees to accept extra work.

(c) Christmas helpers will be hired according to the needs of each section.

Applicant formulated his grievance as follows:

[TRANSLATION] STATEMENT: During the Christmas period, on December 12, 1975, the employer failed to comply with the provisions of article 39 of the collective agreement, by using the services of a Christmas helper for work required from 11:35 am to 12:35 pm, and limiting me to three (3) hours overtime after my daily work schedule on December 12, 1975. I consider that I was wronged and that the employer failed to comply with the terms of articles 15, 17 and 39 of the present collective agreement.

COMPENSATION: I am asking to receive in money the equivalent of one hour at time and one-half (½), that is an amount equal to what I would have earned if I had worked the overtime that I did not have the opportunity to work from 11:35 am to

Voici les motifs du jugement de la Cour prononcés en français à l'audience par

LE JUGE PRATTE: Le requérant demande l'annulation, en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*, d'une décision prononcée le 17 décembre 1976 par monsieur Edward B. Jolliffe alors qu'il était président suppléant de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Par cette décision, la Commission a rejeté un grief qu'avait présenté le requérant.

Le requérant est un employé régulier du ministère des Postes à Thetford Mines, Québec. Le 12 décembre 1975, en sus de sa journée ordinaire de travail, il a effectué trois heures de travail supplémentaire. Il prétend, et c'est là le grief qu'a rejeté la décision attaquée, que, suivant l'article 39.05 de la convention collective régissant ses conditions de travail, il avait droit de faire une heure de plus de travail supplémentaire.

Cet article 39.05 de la convention collective se lit comme suit:

****39.05 Dotation durant la période des fêtes**

Dans le cas de besoin d'heures additionnelles, le personnel pour traiter le courrier de la période de Noël est recruté dans l'ordre suivant:

a) Les congés de roulement des employés réguliers à plein temps seront annulés et le nombre d'heures d'une journée normale augmenté, sujet à l'acceptation des employés réguliers à accepter de faire du travail supplémentaire.

b) Les heures des employés à temps partiel seront extensionnées au-delà de trente (30) heures par semaine pour la période de Noël telle que définie au niveau local, si nécessaire et sujet à l'acceptation des employés à temps partiel à accepter du travail supplémentaire.

c) Les employés surnuméraires seront engagés selon les besoins de chaque section.

Le requérant a formulé son grief de la façon suivante:

ÉNONCÉ: Durant la période des fêtes, le 12 décembre 1975, l'employeur ne s'est pas soustrait aux prescriptions de l'article 39 de la convention collective en utilisant les services d'un employé surnuméraire pour du travail requis de 11:35 heures à 12:35 heures et ce, en me limitant à trois (3) heures de surtemps après mon horaire quotidien de travail le 12 décembre 1975. J'estime être lésé et je considère que l'employeur n'a pas respecté les modalités des articles 15, 17 et 39 de la présente convention collective.

REDRESSEMENT: Je demande de recevoir en argent l'équivalent de une (1) heure à taux et demi (½) soit un montant égal à celui que j'aurais gagné si j'avais accompli le travail supplémentaire que je n'ai pas eu la chance d'accomplir de 11:35 à

12:35 pm on December 12, 1975, in accordance with articles 15, 17 and 39 of the present collective agreement.

At the first stage of the investigation proceedings, applicant's grievance was dismissed in the following terms:

[TRANSLATION] We have considered your grievance. Since you worked overtime between 8:30 am and 11:30 am you had an opportunity on December 12, 1975. Consequently, we complied with clause 39-05 of the agreement.

Your grievance is dismissed.

At the second stage of the investigation proceedings, the employer stated his refusal in the following terms:

[TRANSLATION] We heard your Union's representations on February 24, 1976.

We have examined the facts on which your grievance is based. We note that your hours of work were increased on the day indicated in accordance with clause 39.05.

We do not think that the employer was required to offer you the extra hour claimed, for he is responsible for fixing the number of hours overtime to be worked.

Your grievance is denied.

The decision rendered by the employer, at the third stage of the investigation proceedings, was worded as follows:

[TRANSLATION] We have heard the representations of your Union regarding your grievance.

Having examined all the circumstances, we consider that the limit imposed on overtime during the Christmas period was reasonable. In view of the amount of overtime you worked, you were not wronged.

Consequently, your grievance is dismissed.

At arbitration, the parties submitted no evidence. They simply agreed on the truth of the facts contained in the following statement.

1. The grievor, Mr. G. Lapointe, is employed by the Post Office Department at Thetford Mines, P.Q., as a PO-4.

2. Friday, December 12, 1975, was considered as being within the Christmas period at Thetford Mines and was a regular working day for the grievor.

3. On Friday, December 12, 1975, the grievor worked his regularly scheduled hours (8) from 0001 to 0830 hrs.

4. On Friday, December 12, 1975, the grievor worked three (3) hours overtime from 0830 to 1130 hrs and received pay for 3½ hrs at time and one-half. He was willing and able to work from 1130 to 1230 hrs.

5. On Friday, December 12, 1975, a Christmas helper (Marc Leblond) worked from 0600 to 1100 and from 1200 to 1500 hrs.

6. On Friday, December 12, 1975, a casual (Marc Poulin) worked from 0600 to 1100 and from 1135 to 1235.

12:35 heures le 12 décembre 1975 et ce, conformément aux articles 15, 17 et 39 de la présente convention collective.

Au premier palier de la procédure d'instruction, le grief du requérant fut rejeté dans les termes suivants:

Nous avons étudié votre grief.

Puisque vous avez effectué du surtemps entre 08.30 et 11.30 hrs. vous avez eu une chance le 12 décembre 1975.

Par conséquent, nous avons respecté la clause 39-05 de la convention.

Votre grief est rejeté.

Au second palier de la procédure, l'employeur exprime ainsi son refus:

Nous avons entendu les représentations de votre Syndicat le 24 février 1976.

Nous avons étudié les faits donnant lieu à votre grief. Nous remarquons que vos heures de travail ont été augmentées le jour indiqué en conformité de la clause 39.05.

Nous ne croyons pas que l'employeur était tenu de vous offrir l'heure supplémentaire réclamée, car il est de sa responsabilité de fixer le nombre d'heures supplémentaires à effectuer.

Votre grief est refusé.

Quant à la décision prononcée par l'employeur au troisième palier de la procédure, elle est ainsi rédigée:

Nous avons entendu les représentations de votre Syndicat à propos de votre grief.

Toutes les circonstances ayant été étudiées, nous sommes d'avis que la limite imposée sur les heures supplémentaires durant la période des fêtes était raisonnable. Étant donné le montant de surtemps que vous avez effectué, vous n'avez pas été lésé.

Par conséquent, votre grief est rejeté.

À l'arbitrage, les parties n'introduisirent aucune preuve. Ils se contentèrent de convenir de la véracité des faits récités dans la déclaration suivante:

[TRADUCTION] 1. L'employé s'estimant lésé, G. Lapointe, est au service du ministère des Postes à Thetford Mines (Québec) et fait partie de la classe PO-4.

2. On considérait à Thetford Mines que la période de Noël comprenait le vendredi 12 décembre 1975 qui était une journée ordinaire de travail pour l'employé s'estimant lésé.

3. Le vendredi 12 décembre 1975, l'employé s'estimant lésé a travaillé de 0h01 à 8h30, son horaire habituel de travail (8h).

4. Le vendredi 12 décembre 1975, l'employé s'estimant lésé a effectué trois (3) heures de surtemps, de 8h30 à 11h30 et a reçu l'équivalent de 3h30 à taux et demi. Il voulait et pouvait travailler de 11h30 à 12h30.

5. Le vendredi 12 décembre 1975, un surnuméraire (Marc Leblond) a travaillé de 6h à 11h et de 12h à 15h.

6. Le vendredi 12 décembre 1975, un employé temporaire (Marc Poulin) a travaillé de 6h à 11h et de 11h35 à 12h35.

Applicant therefore worked eleven hours (three hours of which were overtime) on December 12, 1975. He contends that he wanted to work one additional hour and claims that his employer breached article 39.05 of the collective agreement by not allowing him to do so.

In order to decide on this matter, it is not necessary to analyze in depth the lengthy decision of the Board, nor rule on the accuracy of all the statements contained therein.

Applicant contended that his employer had not fulfilled all the obligations imposed on him by the collective agreement. Such a contention had to be proven. Applicant had the burden of proof. Without wishing to define what proof he had to provide in order to satisfy this requirement, we can certainly say that, in order to win his case, he had at least to establish facts the existence of which would reasonably allow one to conclude that article 39.05 of the agreement had not been respected. We consider that the facts established before the Board, namely the facts on which the parties had agreed in the statement cited above, were not sufficient to support such a conclusion.

It is certain that article 39.05 provides that when there is excess work during the Christmas period, regular employees are entitled to require that such work be given to them rather than to part-time employees or Christmas helpers. However, it is also certain that this preferential right enjoyed by regular employees is not and cannot be absolute. For example, a regular employee would not be entitled to require that his employer give him work twenty-four hours a day. Modifications and limits must be imposed, therefore, on this preferential right enjoyed by employees under article 39.05. Furthermore, we feel that it is impossible to define these limits in any other way than by saying that they are those which seem reasonable in the circumstances of each case.

In order to prove that article 39.05 had been breached, a regular employee must not only show that during the Christmas period the employer had a part-time employee or a Christmas helper do work which the regular employee was able and willing to do; he must also show the existence of circumstances from which one could conclude that

Le requérant a donc travaillé onze heures (dont trois heures de temps supplémentaire) le 12 décembre 1975. Il aurait voulu travailler une heure de plus et prétend que son employeur a violé l'article 39.05 de la convention collective en ne lui permettant pas de le faire.

Pour décider cette affaire, il n'est pas nécessaire de s'attarder à étudier la longue décision de la Commission, ni de se prononcer sur l'exactitude de toutes les affirmations qu'elle contient.

Le requérant prétendait que son employeur n'avait pas exécuté les obligations que lui imposait la convention collective. Cette prétention, il devait la prouver. Le requérant avait le fardeau de la preuve. Sans vouloir définir quelle preuve il devait apporter pour satisfaire à cette exigence, on peut certes dire qu'il devait, pour réussir, établir à tout le moins des faits dont l'existence permettrait raisonnablement de conclure que l'article 39.05 de la convention n'avait pas été respecté. Or, il nous semble que les faits établis devant la Commission, c'est-à-dire les faits dont les parties avaient convenu dans la déclaration déjà citée, n'étaient pas suffisants pour permettre d'en arriver à cette conclusion.

Il est certain que, suivant l'article 39.05, dans le cas où il y a un surcroît de travail dans le temps de Noël, les employés réguliers ont le droit d'exiger que ce travail leur soit confié plutôt qu'à des employés à temps partiel ou surnuméraires. Il est également certain, cependant, que ce droit de préférence des employés réguliers ne peut être et n'est pas absolu. Par exemple, un employé régulier n'aurait pas le droit d'exiger que son employeur le fasse travailler 24 heures par jour. Il faut donc imposer des tempéraments, des limites à ce droit de préférence dont bénéficient les employés aux termes de l'article 39.05. Et il nous semble impossible de définir ces limites autrement qu'en disant que ce sont celles qui, dans les circonstances de chaque cas, paraissent être raisonnables.

Pour prouver une violation de l'article 39.05, il ne suffit donc pas qu'un employé régulier établisse que, à l'époque de Noël, l'employeur a fait effectuer par un employé surnuméraire ou à temps partiel un travail que lui, l'employé régulier, voulait et pouvait effectuer. Il faut de plus que l'employé établisse l'existence de circonstances telles

it was not reasonable for the employer to impose such limits on his regular employee's right to work.

In the case at bar, all that the evidence showed was that applicant, who had worked from 1:00 am to 11:30 am on the morning of December 12, had not been able to work until 12:30 pm, as he would have liked to do, since the employer preferred to give that additional hour of work to a part-time employee who had only begun his work at 6:00 o'clock that morning.

In our view, these facts alone are not sufficient to base a conclusion that the rights enjoyed by applicant under article 39.05 of the agreement were not respected. As this is substantially what the Board decided, applicant's application is dismissed.

qu'elles permettent de croire qu'il n'était pas raisonnable pour l'employeur de limiter ainsi le droit de travailler de son employé régulier.

^a En l'espèce, tout ce que la preuve révélait, c'est que le requérant, après avoir travaillé depuis une heure jusqu'à onze heures et demie du matin le 12 décembre 1975, n'avait pu, comme il l'aurait voulu, travailler jusqu'à midi et demie, l'employeur ayant préféré confier cette heure additionnelle de travail à un employé à temps partiel qui n'avait, ^b lui, commencé à travailler qu'à six heures ce matin-là.

^c A notre avis, ces faits, à eux seuls, ne sont pas suffisants pour permettre de conclure que les droits du requérant aux termes de l'article 39.05 de la convention n'ont pas été respectés. Comme c'est là, en substance, ce qu'a décidé la Commission, la demande du requérant sera rejetée.