

DANS LA CAUSE D'ARBITRAGE

ENTRE :

NAV CANADA

(ci-après appelée l'« employeur »)

ET :

ASSOCIATION CANADIENNE DU CONTRÔLE DU TRAFIC AÉRIEN

(ci-après appelée le « syndicat »)

(Objet de l'arbitrage : prestation de maladie relative à une période d'heures supplémentaires)

Arbitre : H. Allan Hope, Q. C.

Conseiller juridique de l'employeur : Colin G. M. Gibson

Conseiller juridique du syndicat : Sean T. McGee

Lieu de l'audition : Richmond, Colombie-Britannique

Date de l'audition : le 25 octobre 2000

## DÉCISION ARBITRALE

### I – Conflit de travail

Le présent conflit de travail porte sur un grief relatif à un congé de maladie payé déposé par un contrôleur de la circulation aérienne qui a été incapable de terminer une affectation obligatoire en période d'heures supplémentaires, parce qu'il était fatigué. Le syndicat allègue que les modalités de la convention collective relatives aux congés de maladie payés s'appliquent dans les cas où un employé commence une affectation obligatoire en période d'heures supplémentaires, ce qui le rendrait admissible aux demandes d'avantages en vertu de ces modalités. L'article se lit comme suit :

24.02 L'employé est admissible à un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable de remplir ses fonctions à cause de maladie ou de blessures, pourvu

(a) qu'il dispose des crédits de congés de maladie nécessaires,

et

(b) qu'il prouve son état à NAV CANADA de la manière et au moment fixés par celle-ci.

(Le souligné a été ajouté.)

Le syndicat déclare que le terme *fonctions*, employé dans ces modalités, cible également les affectations en période d'heures supplémentaires. Plus précisément, l'expression « lorsqu'il est incapable de remplir ses fonctions » correspondrait aux situations où l'employé a commencé son affectation, mais ne l'a pas terminée à cause de maladie ou de blessures. Conséquemment, cet employé deviendrait admissible aux congés de maladie payés. Le syndicat affirme que la question suivante peut rester en suspens : un employé incapable de se présenter à son affectation en période d'heures supplémentaires est-il en droit ou non de demander un congé en vertu des termes employés? Le syndicat adopte cette position en réponse aux affirmations de l'employeur selon lesquelles la pratique cohérente, suivie par les parties, se traduirait ainsi : les employés incapables de se présenter à leur affectation en période d'heures supplémentaires ne sont pas admissibles à demander ou à bénéficier d'un congé de maladie payé pour la période en cause. La définition d'*heures supplémentaires* se lit comme suit :

20.01 Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées par l'employé en sus ou en dehors de son horaire normal de travail.

L'employeur a établi une politique relative aux heures supplémentaires prévues pour la période du 31 mars 1999 au 31 mai 1999, qui a paru dans une note de service dont voici un extrait :

Soyez avisés que les quarts de travail prévus en période d'heures supplémentaires ne diffèrent pas des quarts de travail normaux et prévus. Conséquemment, vous ne pouvez les annuler arbitrairement.  
Toutefois, nous comprenons que vous devez assumer des engagements personnels. Pour préciser cette question, nous revalidons les politiques présentées dans la note de service au personnel 98-23 du 17 juin 1998 et la note de service au personnel 99-05 publiée le 21 janvier 1999. Les procédures suivantes doivent être respectées :

#### HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- Les quarts de travail prévus en période d'heures supplémentaires indiqués à l'horaire publié ne peuvent pas être annulés, par contre ils sont interchangeable.
- Un employé, qui désire annuler un quart de travail en période d'heures supplémentaires indiqué à l'horaire publié, doit tenter de trouver un remplaçant. En cas d'échec, il doit communiquer avec le gestionnaire de quart pour obtenir une autorisation.
- Les quarts de travail en période d'heures supplémentaires, ne pouvant être effectués à cause de maladie, seront traités comme une demande de congé de maladie, de la même manière que les quarts de travail normaux et prévus. Dans certains cas, le gestionnaire de quart peut exiger des pièces justifiant l'absence.

(Le souligné a été ajouté.)

(traduction)

Les affectations en période d'heures supplémentaires, obligatoires ou volontaires selon l'employé, comprennent les quarts de travail prévus à l'avance. Ensuite, il y a la planification ad hoc établie en fonction des besoins en quarts de travail en périodes d'heures supplémentaires obligatoires ou volontaires. Finalement, il y a les affectations en période d'heures supplémentaires, comme celle visée par le présent arbitrage, qui consistent en la prolongation ad hoc des quarts de travail, volontaires ou obligatoires selon l'employé, avant ou après le commencement du quart de travail normal. Les faits révèlent que l'incapacité du contrôleur à travailler en période d'heures supplémentaires à cause de maladie a été considérée comme un congé de maladie, toutefois, tel qu'il a été établi, il n'existe aucun précédent où un contrôleur a obtenu ou demandé une prestation de maladie pour une affectation qu'il n'avait pu assumer.

Selon le syndicat, cette pratique se distingue des faits présentés dans le cadre de cet arbitrage où le conflit porte sur l'admissibilité du plaignant à demander un congé de maladie payé dans une situation où il a réellement commencé son affectation, mais n'a pu la terminer à cause « de maladie ou de blessures ». Le syndicat déclare qu'il n'existe aucune preuve d'un précédent de cette situation entre les parties et, par le fait même, aucune pratique ne peut aider à déterminer l'interprétation des termes employés. Outre la pratique, le syndicat affirme que les termes des modalités visent clairement les *fonctions* dans le cadre d'affectations en période d'heures supplémentaires où l'employé est incapable de poursuivre en raison d'une maladie ou d'une blessure.

La position de l'employeur est qu'aucune des parties n'a considéré la prestation de maladie comme pouvant être offerte aux employés incapables d'exécuter leur affectation en période d'heures supplémentaires à cause de maladie ou de blessure. En fait, l'employeur prétend qu'il n'existe aucune distinction entre la situation où l'employé est incapable de commencer son affectation en période d'heures supplémentaires et la situation où l'employé a effectivement commencé son affectation mais n'a pu la terminer. De plus, selon lui, les modalités, très éloignées de leur application par les parties, ne soutiennent pas l'interprétation qu'en fait le syndicat.

## II – Faits

Le 16 septembre 1999, de 6 h 30 à 15 h 30, le plaignant, Mark Bernard, devait effectuer un quart de travail normal. Durant son quart de travail, Bruce Shattock, gestionnaire de quart, lui a donné la consigne de prolonger obligatoirement son quart de travail de 15 h 30 à 18 h. Une note de service, indiquant la nécessité de prolonger ce quart de travail, donnait les instructions suivantes :

« Par les présentes, nous vous ordonnons de demeurer en service et de fournir un service de la circulation aérienne complet jusqu'à ce que le gestionnaire de quart de service vous libère. Le non-respect de cette directive peut entraîner des mesures disciplinaires, notamment un licenciement motivé. »

(traduction)

Le plaignant ne voulait pas exécuter l'affectation en période d'heures supplémentaires, parce qu'il anticipait une fatigue avant la fin de l'affectation. Son anticipation a été dictée par son expérience de contrôleur qui a débuté approximativement en septembre 1991, notamment à titre de *East Side Controller* au complexe de Vancouver. Précisément, le 15 septembre 1999, le plaignant a fait partie d'une équipe de relève à la suite d'un changement à courte échéance, de 12 h à 21 h. Ensuite, le 16 septembre, à 6 h 30, il a commencé son quart de travail faisant l'objet du présent arbitrage. Bref, il était prévu qu'il devait commencer un nouveau quart de travail de 9,5 heures après la fin du quart de travail précédent.

Le nombre d'heures fut considérablement réduit, étant donné le lieu de résidence du plaignant et ses habitudes personnelles. La durée du déplacement entre sa résidence et son lieu de travail est de une heure. Le plaignant requiert également une certaine période de temps pour « décompresser » après un quart de travail. Les circonstances en question indiquent qu'il a terminé son quart de travail à 21 h, mais ne s'est pas couché avant 23 h environ. Il s'est réveillé à 4 h 35 afin de se préparer et de se déplacer vers son lieu de travail pour son quart de 6 h 30. La résultante est que sa période de repos n'a été que d'environ 5,5 heures. Compte tenu de son expérience avec les changements de quart de travail à courte échéance, il se savait en mesure de terminer son quart de travail normal de 9,0 heures, mais incapable de travailler au-delà des heures normales à cause de la fatigue; ce qui explique son opposition aux consignes relatives à la prolongation de son quart de travail.

Je note que les parties reconnaissent la fatigue comme étant une forme de maladie invalidante, en raison de ses implications sur le contrôle de la circulation aérienne, un domaine où une grande concentration est un préalable fréquent et imprévisible. Le plaignant se souvient d'avoir reçu les instructions relatives à la prolongation du quart de travail dans l'après-midi du 16 septembre. Le plaignant dit qu'il a tenté de

persuader le gestionnaire de quart, M. Shattock, de revoir l'horaire et de voir à combler la vacance sans qu'il soit tenu à assumer la prolongation du quart de travail. Sa requête a été rejetée et il a dû accepter l'affectation en période d'heures supplémentaires.

Le plaignant déclare : « J'ai commencé à travailler, pour ainsi dire. Je faisais partie d'une rotation normale d'effectifs. Étant donné que je ne retournais pas à la maison, j'ai pris ma pause à 15 h 30 au lieu de retourner à la maison. » Bref, le plaignant a terminé son quart de travail normal et pris une pause, entre 15 h 35 à 15 h 40, avant de commencer son affectation en période d'heures supplémentaires, pause durant laquelle il a conclu qu'il n'était pas « en état de contrôler la circulation aérienne ». Il était fatigué et ses jambes étaient flageolantes; état qu'il reconnaît ainsi : « pour moi, c'était les premiers signes de fatigue. ». À partir de ce moment, à environ 15 h 40, il a préparé une note de service à l'intention de son gestionnaire de quart qui était alors Joe Russo. La note de service se lit comme suit :

« Réflexion faite, je reconnais que je ne suis plus en mesure d'exercer les privilèges de ma licence pour la prolongation de mon quart de travail (prolongation du 16 septembre 1530 à 1800) pour cause de fatigue. »  
(traduction)

La preuve du syndicat est présentée par le plaignant et la preuve de l'employeur est présentée par M. Russo. Leurs souvenirs des événements survenus après l'envoi de la note de service par le plaignant diffèrent. Le plaignant dit que dans le cadre d'une discussion avec M. Russo, ce dernier l'a informé qu'il ne pourrait revenir au travail avant d'avoir obtenu, d'un médecin qualifié à fournir des certificats de validation de licence (LVC), un certificat attestant que sa santé physique lui permet d'exécuter ses tâches à nouveau. M. Russo dit qu'il était préoccupé par la note de service du plaignant et la prise de position qu'elle reflétait, d'autant plus qu'il n'a pu constater les symptômes de fatigue dans le cadre de cette discussion. Quoiqu'il en soit, M. Russo a assuré le suivi de la discussion par l'intermédiaire de la note de service suivante :

« En raison de votre fatigue, la prolongation de votre quart de travail est annulée. En soutien de vos déclarations, vous êtes tenu de soumettre une déclaration de votre médecin attestant que votre santé vous a empêché d'assumer la prolongation demandée. »  
(traduction)

Avant de recevoir cette note de service, le plaignant, conformément à la discussion antérieure avec M. Russo, a pris rendez-vous avec le D<sup>r</sup> G. W. Rempel afin qu'il l'examine le matin suivant à 9 h 45. Après

avoir pris son rendez-vous, le plaignant a reçu de M. Russo la directive qu'il ne devait fournir que la « formule bleue », c'est-à-dire un « certificat d'invalidité pour ses fonctions », attestant de son incapacité à exécuter ses tâches.

Tel qu'il est indiqué, M. Russo a intégré cette directive dans sa dernière note de service dont il a été mention dans la décision arbitrale. Sa demande de certificat médical a été faite en vertu de l'article 24.01 (b) et de la politique de l'employeur relative à la mise en application des congés de maladie l'égard des affectations en période d'heures supplémentaires. Des extraits de ces documents sont répétés pour faciliter la compréhension :

24.02 L'employé est admissible à un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable de remplir ses fonctions à cause de maladie ou de blessures, pourvu  
b) qu'il prouve son état à NAV CANADA de la manière et au moment fixés par celle-ci.

Les quarts de travail ne pouvant être effectués en raison de maladie seront traités comme une demande pour un congé de maladie comme s'il s'agissait d'un quart de travail normal prévu. Dans certains cas, le gestionnaire de quart peut demander des documents justifiant l'absence.

(traduction)

(Le souligné a été ajouté.)

Il convient de noter que la politique vise les demandes de congé de maladie, et non les congés de maladie payés. Quoiqu'il en soit, le plaignant a déclaré que n'eut été de la nécessité d'un certificat médical, il serait retourné à son domicile sans demander de congé de maladie payé. Toutefois, à la lumière de cette requête, il a signifié sa demande, environ un mois plus tard, par l'intermédiaire d'une note de service datée du 14 octobre 1999. Cette note de service se lit en partie comme suit :

« Le 16 septembre 1999, il était prévu que je travaille de 0630 – 1530 (heure locale). À environ 1330, le gestionnaire de quart de jour (Bruce Shattock) m'a fait parvenir une note de service, m'ordonnant de rester en fonction jusqu'à 1800. À environ 1540 (après la fin de mon quart de travail prévu au départ), j'ai remis, en mains propres, une note de service au gestionnaire de quart du soir (Joe Russo). Dans cette note de service, je déclarais que j'étais trop fatigué pour exercer les privilèges de ma licence en ce jour (16 septembre). Ensuite, Joe et Fred Luetzger (A/GOACC) m'ont convoqué à une réunion. Blair Lewis m'a accompagné à titre de représentant syndical. À la réunion,

j'ai expliqué les circonstances et les raisons pour lesquelles j'étais fatigué particulièrement après ce quart de travail. L'issue de cette réunion a été qu'on m'interdisait de retourner au travail, jusqu'à ce que je fournisse un certificat médical couvrant la période de la prolongation du quart de travail (1530 – 1800). À environ 1615, Joe m'a dit que j'avais l'autorisation de quitter. La semaine dernière, je suis allé chercher mon rapport sur la rémunération pour service supplémentaire, et j'avais remarqué que j'avais reçu **ZÉRO** salaire pour la période d'heures supplémentaires du 16 septembre. Seul l'article 23 (congé de maladie) de la convention collective mentionne une demande de certificat médical par l'employeur.  
(l'article est omis)

Au 16 septembre 1999, j'avais cumulé au-delà de mille heures (1 000 heures) de crédits de congé de maladie, ce qui répond aux critères de l'alinéa a) [crédits suffisants]...

Le certificat médical — ou formule bleue— (requis par l'employeur) soumis à l'employeur au matin du 17 septembre a comblé les exigences de l'alinéa b) [preuves d'invalidité]...

En résultat de ce qui précède, je suis admissible au congé de maladie payé (selon l'article 23.02) à l'égard de la prolongation de mon quart de travail. Veuillez me créditer 2,5 heures (au double tarif).

(traduction)

(Le souligné a été ajouté.)

L'employeur a répondu le 22 octobre 1999 à la demande de paiement des heures supplémentaires et a informé le plaignant qu'il aurait un crédit de 0,75 d'heures supplémentaires pour le travail effectué le 16 septembre 1999 de 1530 (15 h 30) à 1615 (16 h 15). Le plaignant a jugé cette réponse insatisfaisante et, le 27 octobre 1999, a déposé un grief qui a mené au présent arbitrage. Voici des extraits du grief où le plaignant formule sa réclamation et dépose sa demande de réparation :

« Je dépose un grief après que mon employeur m'a ordonné de fournir un certificat médical en raison de ma maladie survenue le 16 septembre 1999, pour une période de temps en excès et en dehors des mes heures de travail prévues, et finalement pour ne pas avoir été payé pour ces mêmes heures, tel que le requiert l'article de la



convention collective portant sur les congés de maladie, lorsqu'un tel certificat est fourni à l'employeur.

.....  
Je demande : (1) que l'employeur me verse le reste de la prolongation du quart de travail visé par le certificat médical de l'employeur, et (2) que l'employeur cesse de demander déraisonnablement des certificats médicaux pour des périodes de temps (p. ex., les heures supplémentaires, en quart de travail ou en prolongation) qu'il n'a pas l'intention de payer en vertu des modalités de l'article sur les congés de maladie de la convention collective, et (3) toutes les autres considérations que je ferai en définitive. »

(traduction)

L'employeur a exprimé son refus du grief dans une lettre datée du 30 août 2000 et envoyée au syndicat. La réponse fut que « la demande de certificat médical était raisonnable et le résultat fut que [le plaignant] a reçu compensation pour la période où il est resté sur les lieux de son travail. Aucune autre compensation n'est due. »

### III – Points de vue des parties

Le syndicat prétend qu'il n'existe aucun précédent en la matière, c'est-à-dire la situation où un employé commence une affectation obligatoire en période d'heures supplémentaire mais est incapable de la terminer en raison d'une maladie ou d'une blessure; est-il en droit de demander un congé de maladie payé?

Les parties conviennent qu'aucune autorité arbitrale ne traite directement de cette question particulière d'interprétation. Le syndicat allègue que les modalités de l'article présentent des dispositions formelles : un employé qui est « incapable de remplir ses fonctions à cause de maladie ou de blessures » est en droit de demander un congé de maladie payé. Dans ce contexte, le syndicat affirme que lorsque le plaignant a été choisi pour l'affectation obligatoire en période d'heures supplémentaires, il devait remplir des *fonctions* et le fait incontesté est qu'il lui fut impossible de remplir ses « fonctions », parce qu'il était fatigué, état reconnu par les parties comme une maladie.

Le point de vue de l'employeur est que la procédure, mise en application depuis longtemps par les parties, répond parfaitement à la question d'interprétation. Selon l'employeur, les faits indiscutables sont que les parties ne peuvent avoir convenu de l'application des congés de maladie payés dans le cadre d'affectations en période d'heures supplémentaires, puisqu'ils n'ont jamais été payés ni accordés dans ce contexte. Il allègue que le fait d'avoir exigé un certificat médical du plaignant pour justifier son défaut de terminer son affectation en période d'heures supplémentaires n'est pas pertinent. L'employeur déclare qu'il peut, à sa

discrétion, mettre en application cette procédure courante, qui se résume à exiger d'un employé qu'il réponde de ses absences en raison d'une maladie alléguée. Cette procédure est conforme à la convention collective et l'énoncé de politique de l'employeur.

Comme il est indiqué, l'employeur convient qu'aucune autorité arbitrale ne s'est penchée directement sur cette question. Il a cité des jurisprudences où l'application s'est effectuée par analogie : British Columbia School District No. 39 (Vancouver), [1996] B.C.C.A.A.A. No. 87 (Hope); Alcan Smelters and Chemicals Ltd., [1997] B.C.C.A.A.A. No. 285 (Hope); Hershey Canada Inc., [1999] O.L.A.A. No. 203 (Brandt); Collin and Treasury Board, [1985] C.P.S.S.R.B. No. 40 (Bendel); Air Canada and Air Canada Pilots' Association, March 16, 1998, non publié (Hope); Queen Elizabeth II Hospital, (1998) 77 L.A.C. (4<sup>th</sup>) 170 (Moreau); Clark and Treasury Board, [1994] C.P.S.S.R.B. No. 45 (Tenace).

L'employeur évoque la décision du district scolaire de Vancouver au soutien de ses allégations. Lorsque le syndicat réclame des avantages financiers, les termes employés, pour signifier son intention, doivent être clairs. Selon l'employeur, les termes employés en question, ne sont pas clairs au soutien de l'interprétation du syndicat. La cause Alcan Smelters a été citée en raison de la discussion sur les principes relatifs à l'obligation de l'employé de répondre de ses absences du travail. La cause Hershey Canada a été citée pour des allégations similaires. L'employeur évoque ces décisions au soutien de ses allégations selon lesquelles demander un certificat médical au plaignant est conforme aux faits particuliers et qu'il a le droit d'exiger la présentation d'un certificat médical en vertu des modalités de la convention collective.

Dans le même contexte, l'employeur cite à nouveau la cause Collin and Treasury Board qui traite des obligations des employés qui refusent les affectations en période d'heures supplémentaires. La cause Air Canada a été citée pour la prise en considération du droit de l'employeur d'exiger des employés, qui refusent des affectations à cause de fatigue, de répondre de leurs déclarations et conséquemment, le droit de l'employeur de s'élever contre ces déclarations. Dans la cause Queen Elizabeth Hospital, l'arbitre a pris en considération les circonstances, selon lesquelles une demande de congé de maladie, à la suite d'une déclaration de fatigue, fut refusée en raison de l'absence de signes de fatigue. L'employeur a mis sur le même pied les circonstances visées par le présent arbitrage, où, n'ayant pu constater les signes de fatigue chez le plaignant au moment de son refus de poursuivre son affectation en période d'heures supplémentaire, il était justifié d'exiger l'obtention d'un certificat médical.

Dans la cause Clark and Treasury Board, le Conseil a tenu compte des circonstances selon lesquelles un contrôleur de la circulation aérienne a refusé de travailler pour cause de fatigue, et où il a demandé avec instance un congé payé pour couvrir son absence. La réponse de l'employeur a été qu'une fatigue est reconnue comme étant une maladie et que l'admissibilité du plaignant se limitait à une prestation de maladie. Toutefois, l'employeur déclare que les faits et la jurisprudence ne reconnaissent pas clairement

qu'un employé qui n'est pas en mesure d'assumer une affectation en période d'heures supplémentaires est également admissible à demander un congé de maladie payé.

#### IV – Décision

Les modalités de la convention collective prévoient que les employés sont payés pour les heures supplémentaires effectuées. L'article 20.01 définit les heures supplémentaires en ces termes « sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées par l'employé en sus ou en dehors de son horaire normal de travail ». L'article 20.02 a) indique que les heures supplémentaires seront calculées en fonction de « chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire. »

Cette exigence doit être vue dans le contexte de la jurisprudence qui considère le principe régissant les demandes de congés de maladie payés. Dans *Brown & Beatty*, Canadian Labour Arbitration (2000), par. 8:3330 aux pages 8-87 à 89, les auteurs citent la jurisprudence pour la proposition qui indique que le but d'une prestation de maladie est de compenser les employés pour les pertes de revenu résultant de leur incapacité d'effectuer leur travail en raison d'une maladie ou d'une invalidité.

Lorsqu'il n'y a pas de perte de revenu, aucune demande de prestation de maladie ne peut être soumise. Un des exemples que l'on donne cible les employés qui tombent malades ou deviennent invalides durant une journée de vacances. Aucun congé de maladie payé ne peut être réclamé, étant donné qu'il n'y a aucune perte de revenu. De façon similaire, il ne peut y avoir de perte de revenu, lorsque des employés font défaut de travailler pendant une période en surplus de leurs heures normales de travail et ainsi ne répondent pas aux critères requis pour obtenir une prestation de maladie pour ces heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont une prime et la prestation de maladie ne comprend généralement pas une compensation pour la perte de la prime en raison d'une maladie, par opposition à la compensation de la perte d'un salaire régulier.

Les congés de maladie payés répondent à deux exigences contractuelles. Un congé de maladie constitue une autorisation à l'employé de s'absenter de son travail. La prestation de maladie est une compensation versée à l'employé pour toute perte de salaire découlant de son absence. Les employés qui travaillent des heures supplémentaires sont rémunérés pour chaque période de quinze (15) minutes de travail exécuté, ou son équivalent. Toutefois, on ne peut pas dire si les employés perdent leur rémunération lorsqu'ils ne travaillent pas des heures supplémentaires, à tout le moins, pas dans le sens où les employés perdent un salaire régulier en raison d'une absence causée par une maladie. Les employés incapables d'effectuer ou de terminer une assignation en période d'heures supplémentaires pour cause de maladie perdent l'opportunité de gagner une prime; ce n'est pas une perte indemnisable telle que le définit l'article relatif au congé de maladie payé. Tout au plus, les modalités n'excluent pas expressément les *fonctions* attribuées à être exécutées en période d'heures supplémentaires, mais elles ne les incluent pas non plus.

Bref, même s'il est exact que les parties n'ont pas utilisé des termes explicites dans les modalités relatives aux congés de maladie payés lorsque celles-ci sont lues de manière isolée, la preuve reflétant la pratique

prône cette définition, comme le font les implications en matière de relations industrielles découlant de l'interprétation du syndicat. L'affirmation selon laquelle les employés qui ne sont pas en mesure d'effectuer des heures supplémentaires à cause d'une maladie sont, par conséquent, admissibles aux prestations de maladie au taux des heures supplémentaires, est à tout le moins nouvelle. Le syndicat a cherché à séparer la pratique selon l'absence de précédents où des employés auraient fait défaut de réclamer des prestations de maladie pour des périodes d'heures supplémentaires durant lesquelles ils ont devenus malades. Toutefois, si l'interprétation du syndicat était correcte, celle-ci s'appliquerait à force égale sinon supérieure aux quarts de travail en période d'heures supplémentaires prévus, mais qui n'ont pas été effectués pour cause de maladie ou de blessures.

La réponse du syndicat à ce fait est que la pratique relative aux quarts de travail non effectués en raison d'une maladie ne peut être utile dans le cadre du présent arbitrage. Néanmoins, pour les termes de la définition employée par le syndicat, il serait nécessaire d'en venir à la conclusion que les parties ont mutuellement eu l'intention de distinguer les employés qui ratent leur affectation en période d'heures supplémentaires en raison d'une maladie, de ceux qui sont incapables de continuer leur affectation pour cause de maladie. Ni les termes employés ni la pratique ne peuvent raisonnablement soutenir cette distinction.

Les faits mis en preuve indiquent clairement que certains contrôleurs de la circulation aérienne, y compris le plaignant, sont réticents à effectuer des heures supplémentaires. Normalement, le plaignant ne s'est jamais porté volontaire pour assumer des affectations en période d'heures supplémentaires, par opposition aux affectations obligatoires, prévues ou ad hoc, comme celle qui nous concerne. Dans ce conflit, les circonstances ont amené le surveillant du plaignant à douter de la légitimité de la fatigue. Le surveillant a été confronté à une situation où l'employé a cherché à se libérer d'une affectation obligatoire, et lorsqu'il a échoué, il a déclaré qu'il était fatigué, et ce, après le début de l'affectation et ainsi ne l'a pas terminée.

L'exigence relative à la présentation d'un certificat médical, même si ce semble être un moyen saugrenu servant à déterminer après coup la légitimité de la fatigue, n'était pas déraisonnable. Il va sans dire que les faits amènent la conclusion que les allégations de fatigue du plaignant ont été inventées. Il est évident que la fatigue est un état subjectif et que les faits ont donné de la crédibilité aux conclusions du plaignant, c'est-à-dire qu'il n'était pas apte à terminer son quart de travail parce qu'il n'était pas assez reposé. Dans ces circonstances, le sentiment d'affront qu'a ressenti le plaignant, lorsqu'il a été défié, est également compréhensible. Ce fut un épisode frustrant pour les parties; le surveillant a vu que le plaignant cherchait à rationaliser son manque de volonté à exécuter une affectation nécessaire en période d'heures supplémentaires, et le plaignant a senti que l'on mettait en doute la légitimité de son état, dans des circonstances qu'il a perçues comme étant sans fondement.

Le résultat que fut la confrontation n'est pas surprenant, même qu'il était envisageable. Au cours de l'audition, la remise en question des allégations de fatigue par l'employeur était apparente. De façon similaire, le sentiment d'outrage du plaignant, qui était implicite dans son grief, a également été maintenu au cours de l'audition. Toutefois, le fait, je paraphrase ici son grief « qu'il ait reçu l'ordre de fournir un certificat médical » lorsqu'il fut incapable de terminer son affectation en période d'heures supplémentaires ne lui donnait pas le droit de demander une prestation de maladie, par opposition au congé de maladie, conformément à la politique relative aux heures supplémentaires (qui exige des pièces justificatives). Bref, les faits ne prouvent pas que l'employeur contrevenait aux modalités de la convention collective, en raison de son refus d'accorder au plaignant une prestation de maladie. Par conséquent, le grief n'est pas accordé.

DATÉ en la Ville de Prince George, dans la province de la Colombie-Britannique, en ce 24<sup>e</sup> jour de novembre 2000.

H. Allan Hope, Q. C. - Arbitre