

A-731-79

A-731-79

Attorney General of Canada (Applicant)

v.

Roger Leblanc (Respondent)

Court of Appeal, Thurlow C.J., Urie and Ryan JJ.—Ottawa, April 16 and 18, 1980.

Judicial review — Labour relations — Review of decision of Adjudicator pursuant to Public Service Staff Relations Act — Collective agreement between Postal Employees and Treasury Board — Requirement for overtime work perceived near end of shift and request to employees to work overtime made less than one hour from end of shift — Employees refused to work overtime but asked for payment of that overtime, each alleging that he was bypassed in the administering of equal opportunity to overtime and that he was given insufficient notice of need to work overtime — Adjudicator's decision that the employees were "bypassed in the administering of equal opportunity" overturned — Public Service Staff Relations Act, R.S.C. 1970, c. P-35 — Federal Court Act, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, s. 28.

APPLICATION for judicial review.

COUNSEL:

Walter L. Nisbet, Q.C. for applicant.
Thomas McDougall, Q.C. for respondent.

SOLICITORS:

Deputy Attorney General of Canada for applicant.
Perley-Robertson, Panet, Hill & McDougall, Ottawa, for respondent.

The following are the reasons for judgment rendered in English by

THURLOW C.J.: The issue that arises on this application is whether the respondent was "bypassed in administering equal opportunity" to work overtime, within the meaning of Article 15.18 of the collective agreement between the Treasury Board and The Canadian Union of Postal Workers, identified as Code 608/75. The issue is the same and the facts are precisely similar in each of four other applications by the *Attorney General of Canada* against *Paul Langis*, A-732-79; *John Horn*, A-733-79; *Jean-Guy Caissie*, A-734-79, and *Edouard Williams*, A-735-79 seeking relief from the same decision of an Adjudicator

Le procureur général du Canada (Requérant)

c.

a Roger Leblanc (Intimé)

Cour d'appel, le juge en chef Thurlow, les juges Urie et Ryan—Ottawa, 16 et 18 avril 1980.

Examen judiciaire — Relations du travail — Examen et annulation de la décision prise par l'arbitre en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique — Convention collective entre les postiers et le Conseil du Trésor — Nécessité de travail supplémentaire constatée vers la fin du poste et invitation au travail supplémentaire faite moins d'une heure avant la fin du poste — Les employés refusèrent de faire le travail supplémentaire dont ils demandent paiement, chacun d'eux alléguant qu'il a été oublié lors de l'application des chances égales en matière d'heures supplémentaires et qu'il n'a pas été informé suffisamment à l'avance de la nécessité de travail supplémentaire — Annulation de la décision de l'arbitre qui a conclu que les employés en cause ont été «oubliés lors de l'application des chances égales» — Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, S.R.C. 1970, c. P-35 — Loi sur la Cour fédérale, S.R.C. 1970 (2^e Supp.), c. 10, art. 28.

DEMANDE d'examen judiciaire.

e

AVOCATS:

Walter L. Nisbet, c.r. pour le requérant.
Thomas McDougall, c.r. pour l'intimé.

f PROCUREURS:

Le sous-procureur général du Canada pour le requérant.
Perley-Robertson, Panet, Hill & McDougall, Ottawa, pour l'intimé.

g

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement rendu par

h LE JUGE EN CHEF THURLOW: La question qui se pose en l'espèce est de savoir si l'intimé a été «oublié lors de l'application des chances égales» pour effectuer du travail supplémentaire, au sens de l'article 15.18 de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et le Syndicat canadien des postiers, appelée Code 608/75. L'objet du litige et les faits sont les mêmes que dans quatre autres requêtes présentées par *Le procureur général du Canada* contre *Paul Langis* (n° du greffe: A-732-79), *John Horn* (n° du greffe: A-733-79), *Jean-Guy Caissie* (n° du greffe: A-734-79) et *Edouard Williams* (n° du greffe:

under the *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1970, c. P-35. All five applications were heard together, the same submissions of counsel being applicable to all of them.

The Article in question reads as follows:

15.18 Penalty for Bypassing

If an employee alleges that he has been bypassed in administering equal opportunity and such allegation is substantiated, he shall be paid an amount equal to the amount he would have earned had he worked overtime on the missed opportunity.

The material facts are few. On October 31, 1977 the respondent, along with Langis, Horn, Caissie and Williams were working on a shift that would end at midnight. Toward the end of the shift their supervisor decided that there was a need for one of them to work four hours overtime in the next shift commencing at midnight. At about 11:30 p.m. the supervisor asked each of them, in the order of their seniority, to work the required overtime but each, in turn, refused. As a result the overtime was not worked by anyone. Thereafter each of them grieved, alleging a violation of Article 15.03 and insufficient notice to work overtime and asking payment in respect of four hours overtime on the basis that he was bypassed under Article 15.18.

Article 15.03 provides:

15.03 Overtime Notice and Guarantee

An employee shall, wherever possible, be notified at least three (3) hours in advance of coming overtime and in every case at least one (1) hour in advance.

The learned Adjudicator held, largely on the reasoning, with which he agreed, of another Adjudicator in an earlier case, that the offers to work overtime were defective (Article 15.03) and that the respondent and Langis, Horn, Caissie and Williams were all bypassed "in the sense that they were not notified of the overtime at least one hour in advance." He concluded by ordering that each be paid an amount equal to what he would have earned had he worked overtime on the missed opportunity: the sum for four hours pay at the rate of time and one-half.

Article 15 contains, in all, nineteen sub-Articles, all concerned with overtime. They provide, *inter*

A-735-79) attaquant la même décision prise par un arbitre en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, S.R.C. 1970, c. P-35. Les cinq requêtes ont été entendues ensemble, les mêmes arguments des avocats valant pour les cinq.

L'article en question est ainsi rédigé:

15.18 Amende pour avoir oublié un employé

Si un employé prétend avoir été oublié lors de l'application des chances égales et qu'une telle allégation est justifiée, il doit toucher un montant égal à celui qu'il aurait gagné s'il avait accompli le travail supplémentaire qu'il n'a pas eu la chance d'accomplir.

Les faits pertinents sont peu nombreux. Le 31 octobre 1977, l'intimé, Langis, Horn, Caissie et Williams étaient au travail, leur poste devant se terminer à minuit. Vers la fin de leur poste, le surveillant décida qu'il aurait besoin de l'un d'entre eux pour effectuer quatre heures de travail supplémentaire à compter de minuit. Vers 23 h 30, le surveillant demanda à chacun d'entre eux, selon l'ordre d'ancienneté, de faire du travail supplémentaire mais tous refusèrent. En conséquence, personne n'effectua le travail supplémentaire. Par la suite, chacun d'eux présenta un grief, alléguant la violation de l'article 15.03 et l'insuffisance de l'avis et demandant le paiement de quatre heures de travail supplémentaire au motif qu'il aurait été oublié au sens de l'article 15.18.

L'article 15.03 est ainsi rédigé:

15.03 Avis et garantie

Lorsque cela est possible, un employé doit être avisé au moins trois (3) heures à l'avance des heures supplémentaires à effectuer et dans tous les cas, au moins une (1) heure à l'avance.

L'arbitre décida, en se fondant sur le raisonnement d'un autre arbitre dans une affaire antérieure, que les offres de travail supplémentaire étaient défectueuses (article 15.03) et que l'intimé, Langis, Horn, Caissie et Williams ont tous été oubliés [TRADUCTION] «en ce sens qu'ils n'ont pas été avisés des heures supplémentaires à effectuer au moins une heure à l'avance.» Il conclut en ordonnant que chacun reçoive un montant égal à celui qu'il aurait gagné s'il eût accompli le travail supplémentaire qu'il n'a pas eu la chance d'accomplir, soit quatre heures au taux de salaire majoré de moitié.

L'article 15 comprend en tout dix-neuf paragraphes, tous relatifs au travail supplémentaire. Ils

alia, for rates of pay for overtime when worked, for conditions for meal and rest periods and for a system to govern the rights of employees, *inter se*, to opportunities to work overtime. The language of these provisions is not technical and it is noticeable that the provisions do not amount to a complete code of rules on the subject of equal opportunity to do overtime work. Further, Article 15.03 precedes and does not form part of the group of sub-Articles running from 15.05 to 15.18, inclusive, which deal with the subject of equal opportunity. Article 15.03 may well have a bearing and effect in particular situations that can arise under the Articles dealing with equal opportunity but, in my view, it does not bear on the question whether the present respondent was bypassed within the meaning of Article 15.18.

That Article, as it seems to me, poses simply the question whether the respondent was bypassed in administering equal opportunity. What is involved in administering equal opportunity in the variety of situations in which the problem may arise is governed by Articles 15.05 to 15.17 inclusive. The provisions are concerned with assuring that the administration of the system will afford to each employee, as between himself and the other employees, an appropriate share of the opportunities to work overtime. That, I think, becomes apparent from reading the Articles and particularly Article 15.07¹. It is only if the employer errs in administering such equal opportunity according to the rules that he incurs the penalty provided by Article 15.18.

¹ 15.07 Definition of Equal Opportunity

Equal opportunity for overtime work shall mean that once an appropriate list is established, overtime assignments will be offered to persons on the list who have had a fewer number of overtime opportunities until sufficient employees have been obtained to fulfil the requirements. When there is more than one employee who has had a fewer number of overtime opportunities (as mentioned above), overtime assignments will be offered to such employees in the descending order of the appropriate list. Equal opportunity entails no obligation on the part of the Employer for equal distribution of overtime hours worked.

prévoient entre autres le taux de rémunération pour les heures supplémentaires effectuées, les pause-repas et autres périodes de repos et un système régissant les droits des employés entre eux pour ce qui concerne la possibilité d'effectuer du travail supplémentaire. Ces dispositions ne sont pas rédigées dans un langage technique et on peut remarquer qu'elles ne constituent pas un code complet de règles sur l'égalité des chances de faire du travail supplémentaire. En outre, l'article 15.03 précède—il n'en fait donc pas partie—l'ensemble des dispositions composé des articles 15.05 à 15.18 inclusivement qui traitent de l'égalité des chances. Il est fort possible que l'article 15.03 puisse s'appliquer dans des cas particuliers qui relèvent des articles relatifs à l'égalité des chances, mais à mon avis, cet article ne s'applique pas à la question de savoir si l'intimé a été oublié au sens de l'article 15.18.

Selon moi, l'article pose simplement la question de savoir si l'intimé a été oublié lors de l'application des chances égales. Ce que comprend l'application des chances égales dans divers cas où le problème peut se poser est régi par les articles 15.05 à 15.17 inclusivement. Ces dispositions sont conçues pour assurer que l'application du système donnera à chaque employé pris individuellement une juste part des possibilités d'effectuer du travail supplémentaire. C'est ce qui ressort, je crois, des articles ci-dessus mentionnés, notamment de l'article 15.07¹. Ce n'est que dans les cas où l'employeur commet une erreur dans l'application de l'égalité des chances en conformité avec les règles qu'il est passible de l'amende prévue à l'article 15.18.

¹ 15.07 Définition d'égalité des chances

L'égalité des chances de faire du travail supplémentaire signifie qu'une fois la liste appropriée établie, les affectations de travail supplémentaire sont offertes aux personnes figurant sur la liste qui ont eu un nombre moindre de chances de faire du travail supplémentaire, jusqu'à ce qu'un nombre suffisant d'employés ait été obtenu pour satisfaire aux besoins. Lorsqu'il y a plus d'un employé ayant eu un nombre moindre de chances de faire du travail supplémentaire (comme il est dit ci-dessus), l'affectation de travail supplémentaire est offerte à tels employés dans un ordre descendant de la liste appropriée. L'égalité des chances n'oblige nullement l'employeur à répartir également les heures supplémentaires effectuées.

Here there is no complaint that the employer failed to follow the equal opportunity provisions and on the facts and the ordinary meaning of the language used in Article 15.18 the question whether the respondent was bypassed in administering equal opportunity admits only of a negative answer.

It was submitted on behalf of the respondent that on the facts he was bypassed because he lost an opportunity to work overtime which he would have had if he had had an hour's notice but, in my opinion, the loss of such an opportunity in these circumstances is not a loss of "equal opportunity" since the opportunity, such as it was, was offered to him in his proper turn and, as no one to whom it was afterwards offered accepted it, he was no more bypassed or prejudiced than he would have been had the opportunity not been offered to anyone.

Whatever may be the effect of a failure to give at least an hour's notice under Article 15.03 it does not by itself amount to a bypassing in administering equal opportunity within the meaning of Article 15.18.

I would set aside the decision and refer the matter back to the Adjudicator to be dealt with on the basis that the respondent was not "bypassed in the administering of equal opportunity" within the meaning of Article 15.18 of the collective agreement. I would deal with the other applications in the same way.

* * *

URIE J.: I concur.

* * *

RYAN J.: I concur.

En l'espèce, on ne s'est pas plaint du fait que l'employeur n'ait pas suivi les dispositions relatives à l'égalité des chances et, d'après les faits et d'après la signification ordinaire des dispositions de l'article 15.18, la question de savoir si l'intimé fut oublié dans l'application de l'égalité des chances n'admet qu'une réponse négative.

On soumet au nom de l'intimé que, d'après les faits, il fut oublié parce qu'il perdit une occasion d'effectuer du travail supplémentaire, occasion qu'il aurait eu si on l'avait avisé au moins une heure à l'avance; à mon avis, la perte d'une telle occasion dans ces circonstances ne constitue pas la perte d'une «chance égale» puisque cette possibilité, quelle qu'elle ait pu être, lui fut offerte à son tour et étant donné que personne d'autre à qui elle fut offerte par la suite n'accepta, il ne fut pas plus oublié ou lésé qu'il l'aurait été si cette chance n'avait été offerte à personne.

Quel que puisse être l'effet du défaut d'aviser un employé au moins une heure à l'avance en conformité de l'article 15.03, cela ne constitue pas en soi un oubli lors de l'application des chances égales au sens de l'article 15.18.

J'annulerais la décision et renverrais l'affaire à l'arbitre pour qu'il statue sur celle-ci en prenant pour acquis que l'intimé n'a pas été «oublié lors de l'application des chances égales» au sens de l'article 15.18 de la convention collective. Je rendrais la même décision relativement aux autres requêtes.

* * *

LE JUGE URIE: Je souscris.

* * *

LE JUGE RYAN: Je souscris.