

Date : 20140422

Dossier : 566-02-7261

Référence : 2014 CRTFP 47



*Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique*

Devant un arbitre de grief

---

ENTRE

**GEOFFREY LEGGE**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR  
(ministère des Pêches et des Océans)**

employeur

Répertorié

*Legge c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

**MOTIFS DE DÉCISION**

***Devant*** : Margaret T.A. Shannon, arbitre de grief

***Pour le fonctionnaire s'estimant lésé*** : Dana Lenehan, c.r., avocate

***Pour l'employeur*** : Christine Diguier, avocate

---

Affaire entendue à St. John's (Terre-Neuve),  
le 5 mars 2014.  
(Traduction de la CRTFP)

**I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage**

[1] Le fonctionnaire s'estimant lésé, Geoffrey Legge (le « fonctionnaire »), a allégué que son employeur, la Garde côtière canadienne (la « GCC »), une division du ministère des Pêches et des Océans (l'« employeur »), a enfreint l'article 30 de l'appendice « H » et la « Lettre d'accord (08-5) » de la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et la Guilde de la marine marchande du Canada pour le groupe Officiers de navire (tous les employés) (date d'expiration : le 31 mars 2011) (la « convention collective »; pièce 1) en rejetant sa demande de rémunération au taux des heures supplémentaires pour un travail effectué en sus de ses heures de travail habituelles. Le fonctionnaire a demandé une rémunération au taux des heures supplémentaires pour l'heure où il était en formation le 11 avril 2011. La rémunération au taux des heures supplémentaires lui a été refusée malgré le fait que le commandant du navire à bord duquel il servait avait approuvé la séance de formation.

**II. Résumé de la preuve**

[2] Le fonctionnaire est au service de la GCC depuis plus de 28 ans. Il est actuellement officier de pont, officiant à titre de second capitaine à bord du navire de la GCC *Cygnus*. Le 11 avril 2011, on l'a affecté au navire de la GCC *Leonard J. Cowley* (le « NGCC *Cowley* ») à titre de premier lieutenant. Suivant son horaire, il devait monter la garde, à titre de personne de quart, selon un roulement de [traduction] « 6 de garde/6 heures hors service », c'est-à-dire qu'il était de garde de minuit à 6 h, puis à nouveau de midi à 18 h, pour un total de 12 heures par période de 24 heures pendant la partie « en service » de son cycle de travail. En vertu de son horaire, il devait être à bord du navire pendant 14 jours (« période en service »), puis sur terre (« période hors-service ») pendant 14 jours. Pendant sa période hors-service, le fonctionnaire n'accomplit pas de tâche pour son employeur. Il se sert de sa banque de « jours de relâche » pour continuer de toucher son salaire pendant ces périodes.

[3] Outre ses fonctions de premier lieutenant/homme de quart, le fonctionnaire était un spécialiste en sauvetage et un membre de l'équipe d'arraisonnement armé. Dans le cadre de ses fonctions, il touchait une indemnité supplémentaire spéciale aux termes de la convention collective, à condition qu'il demeure qualifié à ce titre. Au moment du dépôt de ce grief, le fonctionnaire était un spécialiste en sauvetage et un membre de l'équipe d'arraisonnement armé du NGCC *Cowley*.

[4] Chaque navire doit avoir au moins deux spécialistes en sauvetage à bord. Chaque spécialiste en sauvetage est tenu de suivre une [traduction] « formation pour les premiers intervenants médicaux II » et doit renouveler sa certification tous les trois ans. De plus, les spécialistes en sauvetage doivent suivre le cours « Medic A », qui exige aussi une recertification triennale. Comme membre de l'équipe d'arraisonnement armé, le fonctionnaire devait en outre suivre une formation sur le maniement des armes à feu et les techniques d'arrestation, ainsi qu'une formation auprès de la Gendarmerie royale du Canada, lesquelles exigent une recertification annuelle.

[5] Le fonctionnaire a suivi toutes les formations et a effectué les recertifications requises tant pendant ses périodes en service que ses périodes hors-service, c'est-à-dire qu'il a suivi une partie de cette formation alors qu'il était en poste à bord d'un navire tandis qu'une autre partie de la formation a été complétée pendant ses périodes de relâche, alors qu'il était sur terre. Lorsqu'il suivait un cours pendant ses périodes en service, les heures qu'il consacrait à la certification et au renouvellement de la certification lui étaient payées au taux horaire normal, pour autant que la durée de cette formation ne dépasse pas le nombre de ses heures de travail normalement prévues à l'horaire ce jour-là. Lorsqu'il suivait une formation en période hors-service, il était rémunéré au taux des heures supplémentaires précisé à l'article 30 de l'appendice « H » de la convention collective.

[6] En tant que spécialiste en sauvetage, le fonctionnaire doit être capable d'administrer l'oxygénothérapie. Après en avoir discuté avec ses collègues spécialistes en sauvetage à bord du NGCC *Cowley* en avril 2011, le fonctionnaire a demandé au commandant du navire, Thomas O'Brien, une autorisation pour que les spécialistes en sauvetage prennent part à un cours d'appoint sur place sur l'administration d'oxygénothérapie, le 11 avril 2011. Le commandant a convenu que ce serait une bonne idée et a donné le feu vert au fonctionnaire pour organiser cette formation ce soir-là. La séance d'une heure a donc eu lieu à 19 h ce soir-là, alors que le fonctionnaire avait terminé deux périodes de garde de six heures le jour même et devait retourner monter la garde à minuit, le 12 avril 2011. Selon le fonctionnaire, cela signifiait qu'il avait travaillé 13 heures, le 11 avril 2011, soit ses deux quarts de garde de six heures plus une heure de formation.

[7] Le fonctionnaire a présenté une demande de rémunération des heures supplémentaires pour l'heure passée en formation. Il a présenté sa demande en notant

l'heure travaillée sur la page supplémentaire utilisée pour consigner les heures supplémentaires dans ses feuilles de temps (pièce 3). La feuille de temps et la page supplémentaire ont été présentées au moyen de la procédure normale. Lorsque le document a été soumis à la Direction de la région des Maritimes de la GCC pour paiement, Denise McKinley a biffé l'heure consignée. Le fonctionnaire n'a donc pas été payé pour l'heure en question.

[8] Le capitaine Bruce Thorne a témoigné au nom de l'employeur. Il est maintenant le capitaine du NGCC *Cygnus*. En avril 2011, il était assigné à un bassin de capitaines de relève qui effectuaient un certain nombre de quarts sur différents navires. Il n'était pas à bord du NGCC *Cowley* le 11 avril 2011, mais il l'était à l'époque de la réponse au premier palier de la procédure de règlement des griefs (pièce 5). Il a consulté Wayne Stieg, surintendant des Services maritimes, et Mary-Ann Murphy, de la Direction des ressources humaines de l'employeur. Il a lu la convention collective, la politique de l'employeur concernant la formation de courte durée, ainsi que la Circulaire de la Flotte 03-2007, sur la rémunération de la formation (la « Circulaire de la Flotte »; pièce 6).

[9] À l'examen de ces documents, il a conclu que toute formation suivie en dehors des heures de travail devait être rémunérée au taux horaire normal. Les taux des heures supplémentaires ne s'appliquaient pas. La formation en oxygénothérapie dispensée par les spécialistes en sauvetage a eu lieu à 19 h, soit en dehors des heures de travail du fonctionnaire. Par conséquent, son grief a été rejeté. Le fonctionnaire aurait pu produire à nouveau la feuille de temps et obtenir une rémunération pour l'heure passée en formation au taux normal, conformément à ce qui est précisé dans la Circulaire de la Flotte (pièce 6).

### **III. Résumé de l'argumentation**

#### **A. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé**

[10] Dans une période donnée de 28 jours, le fonctionnaire est à bord d'un navire pendant 14 jours, puis sur terre les 14 jours suivants. Les 28 jours sont considérés comme des jours de travail. Le fonctionnaire n'est pas tenu de travailler pendant ces journées passées sur terre, bien qu'il soit rémunéré pour ces journées comme s'il les travaillait, en vertu des dispositions de la convention collective traitant de l'administration de la paie. Les journées passées sur terre sont appelées des « jours de

relâche ». La somme des jours de relâche et des jours à bord du navire est égale à un cycle de travail de 28 jours.

[11] Dans la quatrième édition de l'ouvrage *Canadian Labour Arbitration*, de Brown et Beatty, il est dit (au paragraphe 4:2100) que lorsqu'on interprète le libellé d'une convention collective, il faut prêter aux mots employés leur sens normal et usuel. Au paragraphe intitulé [traduction] « Formation à court terme » de la Lettre d'accord 08-5 de la convention collective, il est dit que l'officier qui suit une formation pendant « la période normalement hors-service de son cycle de travail » sera rémunéré à temps simple pour ses heures consacrées à la formation. La période hors-service du cycle de travail est la période durant laquelle les officiers sont chez eux et ne sont pas tenus de travailler.

[12] La convention collective ne définit pas ce qu'est un « cycle de travail »; néanmoins, le terme « cycle » apparaît dans quelques-unes des dispositions de la convention collective, tout comme les expressions « en service » et « hors-service », qui traitent des jours de relâche. Le fonctionnaire a fait valoir qu'il ressortait clairement de l'emploi des termes « période de travail » et « jour de travail », à l'appendice « H », au paragraphe c) de la clause traitant des jours de relâche, qu'une journée de travail comprend 12 heures par jour pendant la période en service du cycle de travail, ce qui correspond aux 14 jours passés à bord du navire. Le corollaire de cela est que la période hors-service correspond à la période de 14 jours durant laquelle le fonctionnaire est sur terre et n'est pas tenu de travailler.

[13] À l'article 2 de l'appendice « H » de la convention collective, un « jour » est défini comme une période de 24 heures « pendant laquelle l'officier est normalement tenu d'exécuter les fonctions de son poste ». Une journée de travail complète comprend 24 heures durant lesquelles l'officier est tenu d'en travailler 12, si bien qu'une journée de travail, dans le cas du fonctionnaire, se compose de 12 heures dans une période de 24 heures. Cela cadre avec les dispositions de l'appendice « H » qui traitent du « congé de maladie payé ». Un congé de maladie payé ou un congé pour accident du travail ne peut être accordé que pendant les périodes de travail. S'il est entendu qu'un officier est hors-service une fois que sa journée de travail se termine, alors il n'aurait pas droit un congé de plus de 12 heures parmi les 24 heures de la journée de travail.

[14] À l'appendice « H » de la convention collective, la disposition qui traite des navires sans quart corrobore la proposition que la période hors-service ne signifie pas les heures hors-service. Cette disposition ne renvoie pas à la partie hors-service du cycle de travail. Elle renvoie aux heures hors-service de la façon suivante : « Lorsque l'employeur exige de l'officier qui travaille sur un navire sans quart qu'il soit en disponibilité durant la période hors-service, l'officier est rémunéré [...] pour toute période [...] pendant laquelle il doit être en disponibilité. »

[15] Selon la règle fondamentale d'interprétation, il est présumé que des mots différents revêtent des sens différents. Il n'est pas fait mention, dans cette disposition, de la partie hors-service de la journée de travail; la disposition renvoie spécifiquement à la période hors-service du cycle de travail. À l'évidence, les parties tenaient d'établir une distinction entre les heures hors-services et partie hors-service du cycle de travail.

[16] Si les rédacteurs de la Lettre d'accord 08-5 avaient eu l'intention de l'appliquer aux heures hors-services plutôt qu'à la partie hors-service du cycle de travail, ils auraient utilisé ces termes, comme ils l'ont précisément fait en abordant la question de la rémunération de la disponibilité pour les officiers travaillant sur un navire sans quart.

[17] L'interprétation du fonctionnaire coïncide avec celle de la jurisprudence. Dans *Guilde de la Marine marchande du Canada c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2008 CRTFP 52, l'arbitre de grief a déterminé que les employés qui suivent une formation durant leurs jours de relâche étaient en droit d'être rémunérés au taux horaire normal lorsque la formation est dispensée pendant leurs jours de relâche. Dans *Murphy c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2006 CRTFP 80, il ressort que les parties se sont entendues sur le fait qu'un « cycle » correspond à un nombre déterminé de jours.

[18] Dans *Giasson c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2000 CRTFP 94, la preuve non contredite indiquait que le chef mécanicien en service à bord du NGCC *George R. Pearkes* travaillait pendant 28 jours, puis était en relâche pendant 28 jours, et que son horaire de travail était de midi à midi. Sa période de travail se composait d'une période en service de 28 jours suivie d'une période hors-service de 28 jours. L'arbitre de grief a conclu que l'on ne peut être en service et en relâche en même temps. La période hors-service se compose des jours de relâche accumulés lorsque l'officier est en service à bord du navire.

[19] En l'espèce, le cycle de travail du fonctionnaire était de 28 jours, soit 14 jours en service et 14 jours de relâche. La formation en question a été dispensée alors que le fonctionnaire en était à l'un de ses 14 jours « en service », c'est-à-dire pendant la partie en service de son cycle de travail. La disposition de la Lettre d'accord 08-5 que l'employeur a invoquée ne s'applique qu'à la partie hors-service du cycle de travail. La disposition de la Lettre d'accord 08-5 qui traite de la formation à court terme autorise la formation durant la partie hors-service du cycle de travail, et ce, sans coût supplémentaire pour l'employeur. Lorsqu'un employé reçoit une formation pendant sa période hors-service, il est en droit d'être rémunéré au taux horaire normal, auquel cas son jour de relâche est annulé. Si la formation a lieu pendant la partie en service du cycle de travail, le taux des heures supplémentaires peut s'appliquer. La Lettre d'accord 08-5, telle qu'elle a été interprétée par l'employeur, a été incorrectement appliquée à la situation du fonctionnaire, car ce dernier était dans sa période en service lors de la formation et avait terminé son horaire de travail normal avant le début de la formation.

[20] Pour que le fonctionnaire ait droit à une rémunération des heures supplémentaires pour la séance d'appoint en question, il faut que cette formation corresponde à la définition d'un cours. La Lettre d'accord 08-5 énumère les activités de formation auxquelles elle s'applique, ce qui comprend les cours et la formation. Par conséquent, dans certains cas, un cours peut constituer de la formation. Toutefois, il ne s'ensuit pas nécessairement que tous les types de formation sont des cours aux fins de la clause 30.12 de la convention collective. Le fait que, dans la Lettre d'accord 08-5, les activités a) et b) soient énumérées séparément, hormis l'élément c) (« un séminaire, un congrès ou une séance d'étude [...] ») et l'élément d) (« le temps requis pour la mise à jour, la requalification ou le renouvellement se rapportant à une formation antérieure [...] »), laisse entendre que la notion de formation englobe plus que la définition d'un cours.

[21] *Ferre c. La Reine*, 2010 CCI 593, *Siddell c. La Reine*, 2011 CCI 250, et *Tarkowski c. La Reine*, 2007 CCI 632, abordent toutes la question de ce qui constitue un cours. Que l'on définisse un cours de façon étroite ou selon une interprétation large, il demeure que le dénominateur commun renvoie à une série de conférences ou à des occasions d'étude. La nature des activités entreprises le 11 avril 2011 par le fonctionnaire et ses collègues n'était pas celle d'un cours. La séance n'a duré qu'une heure et l'on ne saurait l'apparier à une série de conférences ou à des études. Par

conséquent, le fonctionnaire est en droit d'être rémunéré au taux des heures supplémentaires et non à temps simple pour l'heure qu'il a passée à revoir l'oxygénothérapie, comme le prévoit la Lettre d'accord 08-5.

## **B. Pour l'employeur**

[22] L'avocate de l'employeur a reconnu l'interprétation du fonctionnaire relativement à la Lettre d'accord 08-5 et a souscrit à son interprétation de la partie hors-service du cycle de travail. Toutefois, contrairement à *Murphy*, le fonctionnaire en était à la partie en service de son cycle de travail. L'appendice « H » de la convention collective ne fait mention d'aucune rémunération à verser à un employé qui suit une formation pendant la partie en service de son cycle de travail. Ce silence à ce sujet ne donne pas au fonctionnaire pas automatiquement droit à une rémunération des heures supplémentaires.

[23] La clause 30(1)b) de l'appendice « H » de la convention collective se lit ainsi :

### ***Article 30 - Durée du travail et heures supplémentaires***

*(1) La rémunération des heures supplémentaires sera assujettie :*

[...]

*b) l'officier a le droit d'être rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour les heures supplémentaires effectuées en sus des heures de travail normalement prévues à l'horaire; cependant, lorsque l'officier travaille plus de dix-huit (18) heures consécutives sans avoir six (6) heures consécutives de repos, il est rémunéré à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en sus de dix-huit (18) heures.*

[24] Il n'y a pas de définition des heures « effectuées » aux fins de la convention collective. Les parties n'ont jamais eu l'intention d'inclure la formation dans le travail. La convention collective doit être lue dans son ensemble.

[25] La séance de formation du 11 avril 2011 n'a pas été imposée au fonctionnaire et personne ne lui a ordonné d'y participer. Le fonctionnaire a proposé cette formation au commandant, lequel a convenu que ce serait une bonne idée. Le moment de cette formation n'a pas été imposé ou prescrit par l'employeur, il a été à la convenance des



participants. Dans son témoignage, le capitaine Thorne a indiqué que les employés ne touchent pas de rémunération en heures supplémentaires lorsqu'ils prennent part à une formation pendant leurs heures hors-service. Aucune disposition ne prévoit le versement d'une rémunération en heures supplémentaires pour de la formation suivie en dehors du quart de travail.

[26] La clause 30.12 de la convention collective ne limite pas la définition d'un cours. Une séance d'étude est de la formation, donc un cours de formation. Il s'agit d'un cours d'étude ou d'une formation provenant d'études formelles. Il s'agit d'une formation visant à maintenir les acquis de cours préalablement suivis; la clause 30.12 peut être interprétée d'une façon suffisamment large pour comprendre une séance d'étude. Ce type d'étude est rémunéré au moyen des indemnités spéciales énumérées à l'appendice « F », lesquelles sont versées aux spécialistes en sauvetage.

[27] Lorsque l'employeur a l'intention de verser une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable, cela est clairement indiqué. La disposition énoncée dans la Circulaire de la Flotte traitant des voyages n'a pas de lien avec la rémunération des heures travaillées. Rien n'indique qu'une formation que l'on suit durant ses temps libres et de sa propre initiative commande le versement d'une rémunération en heures supplémentaires. Un langage plus explicite est requis. Lorsque la convention collective n'aborde pas une question, la direction peut, conformément à l'exercice des droits qui lui est accordé, déterminer unilatéralement la rémunération à verser.

[28] Le libellé de la convention collective et de la Circulaire de la Flotte ne vise pas le type de formation que le fonctionnaire a entreprise le 11 avril 2011. L'article 30 de l'appendice « H » ne dit rien à propos d'une telle formation. Par conséquent, l'employeur est en droit de rémunérer ce temps comme il le juge approprié. En l'espèce, l'employeur était et continue d'être disposé à rémunérer le fonctionnaire à temps simple pour l'heure passée en formation le 11 avril 2011. La formation n'a pas été imposée au fonctionnaire par le commandant; le moment de la formation a été fixé en consultation avec ce dernier. Le commandant a bel et bien approuvé l'initiative du fonctionnaire, raison pour laquelle ce dernier a droit à une rémunération à temps simple plutôt qu'à aucune rémunération.

#### IV. Motifs

[29] Avant de trancher la question de savoir si le fonctionnaire a droit à une rémunération au taux des heures supplémentaires pour ses activités de formation de la soirée du 11 avril 2011, je dois déterminer si ces activités répondent à la définition d'une formation aux fins de la convention collective. Pour les employés visés par l'appendice « H », une formation est définie en ces termes dans la Lettre d'accord 08-5 :

##### *Définition*

*Par formation, on entend toute activité que l'Employeur juge nécessaire pour aider l'officier à s'acquitter de ses fonctions.*

*Les activités suivantes sont considérées comme étant de la formation :*

- a) un cours donné par l'Employeur,*
- b) un cours offert par une maison d'enseignement reconnu,*
- c) un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement relié au travail de l'officier*
- d) le temps requis pour la mise à jour, la requalification ou le renouvellement se rapportant à une formation antérieure suivie conformément aux alinéas a), b) ou c).*

[...]

[30] Selon le fonctionnaire, il est un spécialiste en sauvetage désigné qui a été formé et certifié dans le domaine. Il touche l'indemnité de spécialiste en sauvetage prévue à l'appendice « F » de la convention collective. Il était l'un des trois spécialistes en sauvetage qui se trouvaient à bord du NGCC *Cowley* le 11 avril 2011, date à laquelle il a présenté au commandant du navire une demande, émanant du groupe, pour qu'on les autorise à tenir de façon impromptue une séance de mise à jour sur l'administration de l'oxygénothérapie. Le commandant a accepté cette demande et la séance a eu lieu le soir même, après que le fonctionnaire eût terminé son quart de garde, qui était de midi à 18 heures.

[31] Le fonctionnaire a décrit une séance de groupe où les spécialistes en sauvetage se sont mutuellement guidés à travers les étapes de différents scénarios susceptibles

de nécessiter une oxygénothérapie, et ils ont passé en revue la façon d'utiliser le matériel. À mon avis, ces activités correspondent clairement au langage simple employé dans la disposition sur les définitions de la Lettre d'accord 08-5, qu'il s'agisse de l'alinéa c) ou de l'alinéa d). En souscrivant à la demande du fonctionnaire de tenir la séance d'appoint sur l'oxygénothérapie, le commandant a tacitement reconnu que, même si la formation n'était pas nécessaire au sens qu'elle n'était pas requise pour conserver la qualification, elle allait permettre au fonctionnaire de mieux s'acquitter de ses fonctions, notamment celle d'un spécialiste en sauvetage. Ces fonctions se rapportent directement à la formation antérieurement suivie dans le domaine de l'oxygénothérapie, une aptitude nécessaire au poste de spécialiste en sauvetage. La formation constituait une séance d'étude directement liée au travail de spécialiste en sauvetage du fonctionnaire.

[32] Ayant conclu que l'activité pour laquelle le fonctionnaire sollicite une rémunération d'heures supplémentaires correspond à la définition d'une formation aux fins de la convention collective, je dois maintenant déterminer si cette formation aurait dû commander le versement d'une rémunération au taux des heures supplémentaires. C'est l'article 30 de l'appendice « H » qui établit les situations où il est question d'heures supplémentaires. Le fonctionnaire m'a renvoyée à la clause 30(1)b) de cet appendice à titre de référence relativement à son droit d'obtenir une rémunération au taux des heures supplémentaires pour l'heure qu'il avait passée en formation le 11 avril 2011.

[33] Au moment de la formation, le fonctionnaire avait terminé un service de quart de 12 heures. Lorsqu'il est à bord d'un navire, son horaire de travail normal comprend 12 heures de garde sur une période de 24 heures; ces 12 heures sont subdivisées en 2 périodes de 6 heures de garde et de 6 heures de repos. Son cycle de travail comprend 14 jours en service et 14 jours hors-service (jours de relâche). Il n'y a pas de définition de « cycle de travail » dans la convention collective; par contre, le terme « cycle » apparaît dans d'autres dispositions, tout comme l'expression « période de travail » dans l'article de l'appendice « H » sur les jours de relâche :

### ***Jours de relâche***

#### ***Généralités***

- a) *Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur utilisera les navires choisis faisant partie du système*

*d'accumulation des jours de relâche. En vertu de ce système, tous les jours seront considérés comme des jours de travail et il n'y aura pas de jours de repos.*

- b) *L'expression « jour de relâche » désigne un jour de repos rémunéré auquel un officier a droit du fait qu'il a travaillé pendant un certain nombre de jours en fonction d'un système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche. Un jour de relâche est considéré faire partie du cycle de travail et, partant, n'est pas considéré comme un jour de congé payé autorisé.*
- c) *La journée de travail comprendra douze (12) heures. Pour chaque jour de travail ou chaque période de travail où l'officier est en congé autorisé payé autre qu'en congé compensateur ou en congé annuel payé, il acquiert un (1) jour de relâche en sus de sa rémunération pour cette journée.*

[...]

[34] Le fonctionnaire a clairement décrit son cycle de travail et ses heures de travail lorsqu'il est à bord d'un navire. Quand il est à bord d'un navire, essentiellement, il effectue un quart de travail de 12 heures qui est divisé en deux périodes de 6 heures durant lesquelles il est en service à assumer ses fonctions de service de quart. Il est censé travailler 12 heures pendant une période de 24 heures commençant à minuit et se terminant à 23 h 59. Le jour en question, il a terminé 12 heures de service à 18 h. La clause c) de l'article de l'appendice « H » sur les jours de relâche établit une distinction claire entre les heures de travail et les jours de la « période de travail ». Ainsi, le fonctionnaire avait terminé son jour de travail mais pas sa période de travail (en service).

[35] L'avocate de l'employeur a soutenu que, puisque la convention collective est muette sur la question du taux de rémunération à appliquer pour la formation, la direction a le pouvoir discrétionnaire de rémunérer les employés comme bon lui semble. À l'appui de cette thèse a été produite la Circulaire de la Flotte (pièce 6) où il est énoncé que la politique de l'employeur consiste à rémunérer à taux simple les périodes de formation prévues à l'horaire que suivent les employés. L'employeur a fait valoir que les parties n'ont jamais eu l'intention, pendant la négociation collective, de faire en sorte que les employés en formation aient droit à une rémunération au taux des heures supplémentaires applicables. J'estime que pour prendre en considération l'intention des parties pendant le processus de négociation collective, il faut qu'il y ait

une ambiguïté dans le libellé de la convention collective et qu'une preuve de l'intention des parties ait été produite. En l'espèce, je ne vois aucune ambiguïté, et l'employeur n'a pas non plus produit de preuve liée à la négociation collective à l'appui de cet argument concernant ses intentions. La seule preuve qu'il a présentée était le témoignage du capitaine Thorne, qui n'était pas mêlé à l'affaire au moment où la demande de formation a été faite au commandant du *Cowley*. Le capitaine s'est fié à ce que disait la Circulaire de la Flotte, qui lui avait été remise par un membre du commandement de la Flotte, et à sa consultation du représentant des relations de travail de l'employeur.

[36] Tel que l'a fait valoir le fonctionnaire, une Circulaire de la Flotte ne constitue qu'une interprétation de la direction et ne fait pas partie de la convention collective. L'agent négociateur du fonctionnaire n'a pas eu son mot à dire dans la rédaction de la Circulaire de la Flotte; dans la mesure où ce document entre en conflit avec la convention collective, il n'est pas recevable.

[37] S'il y a une ambiguïté dans cette affaire, cela ne concerne pas la convention collective. La Circulaire de la Flotte ne fait pas de distinction entre les officiers de navire qui travaillent sur une base de jours de relâche et ceux qui travaillent selon un horaire traditionnel. Tout employé qui participe à un cours, un séminaire, une convention ou une séance d'étude à l'initiative de la direction doit être rémunéré au taux horaire normal pour la durée de sa participation, même si le cours dépasse les heures de travail normalement prévues à l'horaire. La Circulaire n'aborde pas la question d'une formation suivie après une journée de travail complète pendant la partie en service du cycle de travail.

[38] La Lettre d'accord 08-5 aborde la formation à court terme et la formation à long terme. La formation à court terme consiste en une formation de moins de 28 jours durant laquelle l'employé respecte son cycle de travail en cours. La formation qui se produit pendant la partie hors-service du cycle de travail est rémunérée aux taux horaires normaux. À l'évidence, il doit y avoir une distinction entre « cycle de travail » et « horaire de travail », comme on peut le constater à la lecture de la disposition de la convention collective sur les heures supplémentaires. Si ce n'est pas le cas, pourquoi utiliser un langage si différent. Dans *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, [1998] 1 R.C.S. 27, au paragraphe 21, la Cour suprême du Canada a cité Sullivan, *Driedger on the*

*Construction of Statutes* (3<sup>e</sup> édition) comme suit pour confirmer la méthode appropriée d'interprétation législative au Canada :

[Traduction]

*Aujourd'hui, il n'y a qu'un seul principe ou approche, notamment qu'il faut lire le libellé d'une loi dans son contexte global en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'esprit de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur.*

[39] Cette approche s'applique également à l'interprétation des conventions collectives. Il faut donner à tous les mots leur sens normal et ordinaire; tous les mots sont censés avoir un but (voir Brown et Beatty, aux paragraphes 4:2000 à 4:2120). La convention collective parle de cycles de travail et d'horaires de travail. Si ces expressions ont le même sens, alors ce sont les règles concernant la tautologie que l'on a enfreintes, comme l'a affirmé l'avocate du fonctionnaire. Ainsi que les parties l'ont généralement reconnue et comme l'a confirmé l'avocate de l'employeur, les cycles de travail se divisent en deux périodes, une à bord d'un navire et l'autre sur terre. Pendant qu'il est à bord d'un navire, le fonctionnaire a un horaire de travail précis durant lequel il devait s'acquitter des tâches que lui assignait l'employeur. Sur terre, le fonctionnaire n'a pas d'horaire de travail particulier, pas plus que l'on attend de lui qu'il exécute les tâches que lui assigne l'employeur, si ce n'est dans des circonstances spéciales auxquelles s'appliquent les dispositions spéciales énoncées dans la convention collective.

[40] Le travail effectué en sus des heures de travail normalement prévues à l'horaire pendant que l'employé est à bord d'un navire entraîne des heures supplémentaires. La séance de formation à laquelle le fonctionnaire a participé le 11 avril 2011 répond à la définition d'une formation. Cette formation a été approuvée par l'employeur, s'est produite après que le fonctionnaire eût terminé ses 12 heures de fonctions prévues à l'horaire et constitue des heures supplémentaires aux fins de la convention collective. L'employeur a fait valoir que le fonctionnaire avait tenu la séance de sa propre initiative et qu'il aurait pu la tenir à n'importe quel autre moment. L'employeur n'a pas jugé bon d'appeler à témoigner le commandant du NGCC *Cowley*, qui a autorisé la séance de formation, à l'appui de cet argument. Le fait que le commandant du navire ait approuvé directement la séance contredit un tel argument et signale clairement que

le fonctionnaire et le commandant du navire comprenaient tous les deux que l'activité de formation revêtait un caractère purement personnel ou volontaire.

[41] L'argument de l'employeur selon lequel, étant donné que le fonctionnaire touchait alors l'indemnité versée aux spécialistes en sauvetage, toute formation qu'il aurait voulu suivre pour conserver sa qualification l'excluait de toute rémunération d'heures supplémentaires n'est pas corroboré par la convention collective. L'appendice « F » précise que le versement de ces indemnités se fait en reconnaissance de fonctions supplémentaires assumées par le fonctionnaire en raison de ses qualifications supplémentaires. Il ne touche cette indemnité que lorsqu'il est assigné au rôle de spécialiste en sauvetage, rôle pour lequel il doit maintenir sa qualification. Le maintien d'une certification est abordé dans la Lettre d'accord 08-5. Manifestement, il s'agit là de deux droits distincts.

[42] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante.)*

**V. Ordonnance**

[43] Le grief est accueilli.

Le 22 avril 2014.

Traduction de la CRTFP

**Margaret T.A. Shannon,  
arbitre de grief**