

Date : 20180426

Dossier : 566-02-12089

Référence : 2018 CRTESPF 34

*Loi sur la Commission des relations
relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral et
Loi sur les relations de travail
dans le secteur public fédéral*



Devant une formation de la
Commission des relations
de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral

ENTRE

ALEX SMOLIC

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère de l'Industrie)**

employeur

Répertorié

Smolic c. Conseil du Trésor (ministère de l'Industrie)

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

Devant : David Olsen, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : James Shields, avocat

Pour l'employeur : Richard Fader, avocat

Affaire entendue à Toronto (Ontario)
le 5 avril 2017.
(Traduction de la CRTESPF)

I. Grief individuel renvoyé à l'arbitrage

A. Contexte

[1] Le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), Alex Smolic, occupe un poste classifié au groupe et au niveau EL-05, à titre d'agent de gestion du spectre, à Industrie Canada, au sein de la division Innovation, Sciences et Développement économique, à Toronto (Ontario). M. Smolic et un certain nombre d'autres employés occupant des postes classifiés EL devaient fournir des services pendant les Jeux panaméricains de 2015, à Toronto.

[2] L'agent négociateur, la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228, est d'avis que les heures supplémentaires prévues étaient comprises dans les heures de travail normales de ces employés et que ces derniers étaient donc admissibles à une indemnité de repas en vertu des dispositions de la convention collective conclue avec le Conseil du Trésor, qui venait à échéance le 31 août 2014 (la « convention collective »). L'employeur, Industrie Canada, a payé l'indemnité de repas lorsque les employés faisaient des heures supplémentaires du lundi au vendredi, mais il a refusé de les verser lorsque les employés travaillaient des heures supplémentaires le samedi ou le dimanche.

[3] L'employeur soutient que le fonctionnaire et les autres employés classifiés EL n'avaient pas droit à une indemnité de repas en vertu des dispositions de la convention collective, puisque l'article donnant droit à une indemnité de repas ne s'applique qu'aux situations où les heures supplémentaires sont effectuées immédiatement après les heures de travail prévues de l'employé (accolées à ces heures). Comme le fonctionnaire ne travaillait habituellement pas le samedi et le dimanche, il n'avait pas droit à une indemnité de repas.

[4] Le grief a été renvoyé à l'arbitrage auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi de la fonction publique le 5 février 2016.

[5] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale, changeant le nom de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et les titres de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* et de la *Loi sur les relations*

de travail dans la fonction publique par, respectivement, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* et la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « Loi »).

II. Résumé de la preuve

[6] Le grief, en date du 28 août 2015, comporte les détails suivants :

[Traduction]

[...]

Les indemnités de repas supplémentaires ont été rejetées contrairement à :

25.05 Sauf dans le cas des employé-e-s du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international qui occupent un poste à l'étranger où les conditions locales courantes de remboursement des repas s'appliquent toujours, les employé-e-s qui effectuent des heures supplémentaires bénéficient de pauses-repas et sont remboursé-e-s au titre des repas de la façon suivante :

a) l'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus immédiatement avant ses heures de travail d'horaire bénéficie d'une pause-repas payée d'une durée maximale d'une demi-heure (1/2) et est remboursé-e de douze dollars (12,00 \$) au titre des frais que lui occasionne un repas.

Les dates suivantes ont été rejetées :

Le dimanche 12 juillet 2015

(Note d'explication du refus : « pas le droit d'être payé pour les repas le dimanche »)

J'ai travaillé de 9 h à 21 h (total de 11 heures et demie) (7,5 heures de temps régulier + 4 heures de temps supplémentaire)

et le samedi 8 août 2015

(Note d'explication du refus : « n'a pas droit aux repas payés la fin de semaine »)

J'ai travaillé de 9 h à 21 h 30 (12 heures au total) (7,5 heures régulières + 4,5 heures supplémentaires).

Je crois que les conseillers en rémunération des RH d'IC ont commis une erreur dans leur interprétation de la convention collective. L'indemnité de repas s'inscrit bien dans le régime général des prestations offertes dans la convention collective. Le but de l'indemnité de repas de 12,00 \$ est d'assurer qu'un employé qui travaille des heures supplémentaires obtienne un repas et soit au moins partiellement remboursé pour le coût d'achat de ce repas.

Les refus sont contraires aux conventions conclues et convenues entre la direction et les représentants syndicaux locaux, comme le démontrent les courriels joints. Les courriels ci-joints (Heures supplémentaires pour les Jeux panaméricains et Objet : exemple de calculs des heures supplémentaires) ont été remis à nos membres concernant des exemples de droits pour les heures supplémentaires et de disponibilité « ainsi que » les dispositions relatives aux repas prévues dans notre convention collective et convenues conjointement par la direction locale et le syndicat. En outre, deux courriels (Horaire final des Jeux panaméricains et Objet : Horaire des Jeux parapanaméricains - Final - version B) contenant les horaires des Jeux panaméricains et parapanaméricains ont été envoyés par la direction à nos membres, indiquant clairement que les heures supplémentaires du jour de la semaine ainsi que du samedi et dimanche étaient des « horaires de travail prévus » au sens prévu à la clause 25.05.

Par conséquent, selon les ententes syndicales/patronales susmentionnées et compte tenu du fait que toutes les heures supplémentaires étaient « prévues » par la direction, je crois que le personnel des RH et de la rémunération d'IC a indûment refusé les demandes d'indemnités de repas de 12 \$ (25.05) soumises par de nombreux employés classifiés EL et moi-même.

Enfin, si vous vous référez aux courriels « Heures supplémentaires pour les Jeux panaméricains » et « Objet : exemple de calculs des heures supplémentaires », le directeur de district (Mitch St. Jacques) avait approuvé les demandes et les conseillers en rémunération ont rejeté ses approbations. Les heures supplémentaires étaient prévues (objet : Pièces jointes du courriel - « Horaire final des Jeux panaméricains » et « Objet : Horaire des Jeux parapanaméricains - Final - version B ») et les heures travaillées répondaient aux critères énoncés à la clause 25.05a), à 4,0 heures supplémentaires (au-delà des 7,5 heures) pour le 12 juillet 2015 et à 4,5 heures supplémentaires travaillées (au-delà des 7,5 heures) pour le 8 août 2015.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[7] À titre de mesure correctrice, le fonctionnaire s'estimant lésé demande qu'on lui verse les montants de 12 \$ pour les deux jours de la fin de semaine, qui auraient normalement été des jours de repos, pour un total de 24 \$.

[8] Le directeur général de la Direction générale des opérations de la gestion du spectre, au nom de l'employeur, a répondu au grief au dernier palier le 22 décembre 2015. Après avoir récité les détails du grief et indiqué qu'il avait examiné

la jurisprudence présentée à l'employeur par l'agent négociateur, il a répondu en partie comme suit :

[Traduction]

[...]

Après un examen minutieux de votre cas et après avoir consulté le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), il a été déterminé que les clauses 25.05b) et c) ne s'appliquent que dans les cas où les heures supplémentaires sont travaillées immédiatement après les heures normales de travail (contigües). Comme vous ne travaillez pas normalement le samedi et le dimanche, vous n'avez aucun droit en vertu de cette disposition.

Par conséquent, votre grief est refusé. Je comprends que ce n'est pas la décision que vous souhaitez, mais l'interprétation du SCT quant à l'application de la disposition de la convention collective doit régir ma décision. Veuillez comprendre que cette décision est basée sur les faits pertinents à cette affaire et que vos contributions à la réussite du ministère sont grandement appréciées.

[...]

[9] Tel qu'il a été mentionné précédemment, le grief a été renvoyé à l'arbitrage le 5 février 2016. L'affaire a été entendue à Toronto le 5 avril 2017.

[10] Deux témoins ont produit des preuves, soit le fonctionnaire s'estimant lésé et Mitch St. Jacques, directeur des opérations du Programme de gestion du spectre du district de Toronto.

A. M. Smolic

[11] M. Smolic occupe un poste opérationnel au sein d'Industrie Canada. Il facilite l'utilisation des télécommunications, en particulier des radiocommunications. Il gère l'utilisation des radiofréquences en vertu de la *Loi sur la radiocommunication* (L.R.C., 1985, ch. R-2) et de la *Loi sur la radiodiffusion* (L.C. 1991, ch. 11).

[12] Ses principales fonctions comprennent l'attribution de permis, la surveillance et les inspections. Le traitement des interférences radio occupe la plus grande partie de son temps, ainsi que l'application de la loi.

[13] Un demandeur présente une demande d'attribution de permis pour l'utilisation de canaux. M. Smolic étudie la demande, choisit un canal pour le demandeur, prévoit les paramètres auxquels le demandeur doit adhérer et délivre un permis. Il surveille un certain nombre de plates-formes et étudie les communications radio afin de mieux affecter les canaux. Il surveille également les interférences et les transmissions illégales. Il effectue des inspections régulières des détenteurs de permis et de leur utilisation de la puissance du canal. Il essaie de suivre les sources d'interférences radio et de les supprimer.

[14] En matière d'application de la loi, il donne des contraventions et porte des accusations. Il participe également aux enquêtes lorsque des signaux de télévision cryptés sont piratés.

[15] Au printemps 2015, M. Smolic avait un horaire de travail comprimé. Son horaire de travail normal approuvé était composé d'une semaine de travail de 4 jours, dont 3 journées de 10 heures, soit de 7 h 30 à 18 h, et une journée de 7,5 heures. Le cinquième jour était un jour de congé. Le nombre total d'heures de travail au cours de la semaine était de 37,5 heures. Il s'agissait de son horaire habituel.

[16] Les Jeux panaméricains et les Jeux parapanaméricains devaient avoir lieu à Toronto, au printemps et à l'été 2015. Les Jeux panaméricains étaient prévus du 10 au 26 juillet 2015, et les Jeux parapanaméricains du 7 au 15 août 2015.

[17] Les organisateurs des Jeux avaient besoin d'un large spectre pour leurs événements afin d'assurer la sécurité de la diffusion de sécurité et à des fins de logistique. Des permis temporaires ont été délivrés pour plusieurs utilisateurs.

[18] L'une des tâches des employés classifiés EL consistait à veiller à ce que les communications soient claires et fiables pour les événements.

[19] Mike Lang, le gestionnaire sur le terrain du bureau de district de Toronto, a envoyé des courriels aux employés concernant les horaires de travail pour les Jeux panaméricains.

[20] Le 25 mai 2015, il leur a envoyé une première ébauche d'un horaire opérationnel préparé par M. St. Jacques, directeur de Toronto, et Lou Battison, directeur du district du Centre et de l'Ouest de l'Ontario (DCOO) pour les Jeux. Il a indiqué que l'horaire des

Jeux parapanaméricains serait distribué plus près du début de ces Jeux. La première ébauche se lit en partie comme suit :

[Traduction]

[...]

La période d'activité pour les Jeux panaméricains se déroulera du lundi 6 juillet au 26 juillet. Voici quelques éléments à noter pour l'horaire :

1 Il s'agit d'une première ébauche susceptible d'être modifiée - il est nécessaire que le personnel indique tout conflit d'horaire afin que des ajustements puissent être apportés.

2 Toutes les heures supplémentaires et les heures en disponibilité seront payées en espèces - pas de congé compensatoire.

3 Les heures prévues sont approximatives et peuvent changer si les événements se terminent tôt, en fonction du nombre de problèmes d'interférence signalés.

[...]

Les heures supplémentaires ont été planifiées de façon à être réparties aussi équitablement que possible entre les employés intéressés. Veuillez garder à l'esprit que le nombre total d'heures supplémentaires peut varier en fonction des horaires des Jeux et des besoins en personnel (c.-à-d. les cas d'interférence signalés) à mesure que les Jeux progressent.

Il est important de noter que toutes les heures supplémentaires doivent être payées en espèces (pas de congés compensatoires) car des fonds budgétaires spécifiques ont été fournis à tous les ministères et ne doivent être utilisés qu'à des fins liées aux Jeux avec une comptabilisation ultérieure de tous les fonds utilisés. Cette procédure est la même que pour les sommets du G8 et du G20.

Toutes les demandes de remboursement de frais de déplacement et de réclamation d'heures supplémentaires pour le travail effectué pour les Jeux doivent être séparées de vos demandes régulières afin que nous puissions tenir compte de toutes les dépenses liées aux Jeux (déplacements et heures supplémentaires). Des instructions spécifiques précisant comment et à qui soumettre les heures supplémentaires et les demandes de remboursement seront fournies.

Pour les journées de travail prévues, le personnel doit ajuster ses heures normales de travail et commencer la journée de travail à 9 heures. Les journées devraient normalement se

terminer au plus tard à 21 h 30, mais pourraient occasionnellement se terminer à 23 h. Encore une fois, les heures dépendent des Jeux. S'il y a une enquête active, les journées pourraient être plus longues. Si c'est extrêmement calme, les employés pourraient être renvoyés chez eux plus tôt.

[...]

Tout le travail sera organisé selon les priorités et réparti par le gestionnaire du centre de commandement conformément à l'horaire. Le gestionnaire du centre de commandement prendra également la décision d'ajuster l'horaire (renvoyer le personnel à la maison plus tôt ou lui demander de rester plus tard pour continuer à une enquête).

[...]

Veillez aviser Mike Lang ou Boakye Koranteng s'il y a des problèmes d'horaire qui doivent être réglés. Pour ce qui est des quarts de travail pour les Jeux panaméricains et les Jeux parapanaméricains, nous avons l'intention de les assigner le plus équitablement possible entre les différents membres du personnel.

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[21] Le 8 juin, M. Lang a envoyé une deuxième ébauche de l'horaire des Jeux panaméricains. Aucun changement n'a été fait pour le personnel du DCOO. En ce qui concerne le bureau de district de Toronto (BDT), des changements importants ont dû être faits pour répondre aux demandes reçues. Le 18 juin, il a publié la version définitive de l'horaire. Aucun changement n'a été soulevé par rapport à la dernière ébauche de l'horaire. Le document comprend une énumération des jours de la semaine, du lundi 6 juillet au dimanche 26 juillet 2015, et mentionne les employés à l'horaire pour chaque jour et à quel titre.

[22] Le 10 juillet 2015 ou vers cette date, M. Lang a envoyé un courriel aux employés concernant les réclamations pour les heures supplémentaires, les pauses-repas et les heures de travail minimales. M. Smolic a repris ce que M. Lang avait rédigé et a ajouté des lignes directrices que ses collègues devaient suivre lors de la présentation des demandes de remboursement. Il a envoyé une copie à M. Lang pour approbation. M. Lang a répondu que tout semblait correct.

[23] M. Smolic a adressé le courriel révisé aux EL, indiquant que des exemples de calculs des heures supplémentaires avaient été inclus pour aider à répondre à la plupart des questions. Les EL ont été informés de garder à l'esprit que les résultats individuels varieraient selon l'horaire et les circonstances de travail. Le courriel comprenait une liste de liens vers des documents de référence, notamment la convention collective, la Directive sur les voyages et [traduction] « l'Annexe C - Indemnités ». Le courriel se lit en partie comme suit (les directives de M. Smolic sont soulignées).

[Traduction]

[...]

Pauses repas et réclamations de frais de repas

Si vous travaillez 3 heures ou plus avant ou après les quarts de travail décrits ci-dessous, vous avez droit à une pause repas payée d'une demi-heure et à une indemnité de repas de 12 \$ (25.05a) et b))

Si vous travaillez 4 heures de plus, au-delà de ce qui est mentionné ci-dessus, vous avez droit à une pause-repas payée d'une demi-heure et à une indemnité de repas de 12,00 \$ (25.05c)).

Si vous êtes « rappelé au travail » au sens de la clause 28.01 et que vous travaillez 4 heures ou plus, vous avez droit à une pause-repas payée d'une demi-heure et à une indemnité de repas de 10,50 \$ (28.04a)).

Si vous êtes « rappelé au travail » au sens de la clause 28.01 et que vous travaillez 4 heures ou plus, vous avez droit à une pause-repas payée d'une demi-heure et à une indemnité de repas de 10,50 \$ (28.04b)).

Veillez noter ce qui suit :

Vous ne pouvez demander une « indemnité de repas du Conseil du Trésor » que si vous êtes « en voyage » et vous ne devez pas réclamer les indemnités de repas de la FIOE dans les mêmes délais.

Rappelez-vous, les droits liés aux repas de la FIOE mentionnés ci-dessus sont admissibles pour toutes les heures supplémentaires travaillées, les jours de la semaine ou les fins de semaine « à condition que » suffisamment d'heures soient travaillées, comme indiqué ci-dessus et ci-dessous.

Pour les jours de semaine [souligné dans l'original]

Heures supplémentaires

La journée de travail prévue est de 9 h à 17 h. Elle comporte 7,5 heures de travail et une demi-heure de pause déjeuner.

Pour les heures travaillées entre 17 h et 21 h 30, le taux des heures supplémentaires est de 1,5 x. (25.02)

Pour les heures travaillées après 21 h 30, le taux des heures supplémentaires est de 2x. (25.02)

Exemple fondé sur une journée de travail de 9 h à 21 h 30 :

Lundi au vendredi. >> 7,5 heures (heures régulières payées)
@ x 1,0 + 1/2 heure de déjeuner non payée

4,5 heures supplémentaires @ x 1,5 [réf. 25.02] + indemnité de repas de 12,00 \$ [réf. 25.05a) et b)]
(voir Pauses repas et réclamations de frais de repas ci-dessus pour plus de détails, une pause-repas payée d'une demi-heure est déjà prévue pendant le quart de travail)
« Si » vous avez été autorisé à travailler au-delà des 12 heures, alors tout ce qui dépasse 12 heures = x 2,0 [réf. 25.02 (b)]

Statut de disponibilité en semaine

Un employé sera en disponibilité pour la période du lundi au vendredi (29.05)

Ce membre du personnel travaillera de 8 h à 16 h.

Les heures de disponibilité seront de 0 h 1 à 8 h et de 16 h à 23 h 59 (29.01)

Exemple, du lundi au vendredi. >> 2 quarts par jour x 5 jours = 10 quarts = réclamation de 10 heures

Rappel au travail

Si un membre du personnel a été rappelé au travail, il doit fonder sa demande sur les éléments applicables de l'article 28. (c'est-à-dire, 28.01a et b(i) et (ii))

1. Rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour toute heure travaillée,
ou
2. Rémunération équivalant à quatre (4) heures de paye au taux des heures normales

> **Ou**, lorsqu'il est « rappelé au travail » lorsqu'il est en disponibilité, voir la clause 29.10.

Pour les fins de semaine [souligné dans l'original]

(24.02a))

1. Le premier (1^{er}) jour de repos sera la période de vingt-quatre (24) heures commençant à 0 h le samedi.
2. Le deuxième (2^e) jour de repos sera la période de vingt-quatre (24) heures commençant à 0 h le dimanche.

Samedi - 1^{er} jour de repos

La journée de travail prévue sera de 9 h à 21 h.

Pour les heures travaillées entre 9 h et 17 h, le taux est de 1,5 x. (24.05)
 Pour les heures travaillées après 17 h, le taux est de 2x. (24.05)

Exemple fondé sur une journée de travail de 9 h à 21 h :

Samedi >> 7,5 heures @ x 1,5 + 1/2 heure de déjeuner non payée [réf. 24.05]

4 heures @ x 2,0 [réf. 24.05] + indemnité de repas de 12,00 \$ [réf. 25.05a) et b)]

(voir Pauses repas et réclamations de frais de repas ci-dessus pour plus de détails, une pause-repas payée d'une demi-heure est déjà prévue pendant le quart de travail)

Dimanche - 2^e jour de repos

La journée de travail prévue sera de 9 h à 21 h.
 Pour les heures travaillées, le taux est 2x. (24.06)

Exemple fondé sur une journée de travail de 9 h à 21 h :

Dimanche >> 11,5 heures @ x 2,0 + 1/2 heure de déjeuner non payée [réf. 24.06] + indemnité de repas de 12,00 \$ [réf. 25.05a) et b)]

(voir Pauses repas et réclamations de frais de repas ci-dessus pour plus de détails, une pause-repas payée d'une demi-heure est déjà prévue pendant le quart de travail)

Statut de disponibilité en fin de semaine

Un employé sera en statut de disponibilité pour la période du samedi, à 12 h 1 jusqu'au dimanche, à 23 h 59 Vendredi (29.06)

Les heures de disponibilité seront de 0 h 1 à 8 h, de 8 h 1 à 15 h 59, et de 16 h à 23 h 59, chaque jour (29.01)

Le personnel peut réclamer 1 heure pour chacune des huit heures ou pour une partie du quart en statut de disponibilité couvert (29.01)

Exemple, du samedi au dimanche >> 3 quarts par jour x 2 jours = 6 quarts = réclamation de 6 heures

Rappel au travail

Si un membre du personnel a été rappelé au travail, il doit fonder sa demande sur les éléments applicables de l'article 28. (c'est-à-dire, 28.01a) et b)(i) et (ii))

3. Rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour toute heure travaillée,
ou
4. Rémunération équivalant à quatre (4) heures de paye au taux des heures normales

> **Ou**, lorsqu'il est « rappelé au travail » lorsqu'il est en statut de disponibilité, voir la clause 29.10.

Gestionnaires [souligné dans l'original]

1 Le gestionnaire sera en service entre 9 h et 22 h en semaine et en disponibilité du lundi au vendredi de 0 h à 8 h et de 16 h à 24 h.

Exemple fondé sur une journée de travail de 9 h à 22 h :

Lundi au vendredi. >> 7,5 heures (heures régulières payées) @ x 1,0 + 1/2 heure de déjeuner non payée
4,5 heures supplémentaires @ x 1,5 [réf. 25.02] +
0,5 heure supplémentaire @ x 2,0 [réf. 25.02] +
indemnité de repas de 12,00 \$ [réf. 25.05a) et b)]
(voir Pauses repas et réclamations de frais de repas ci-dessus pour plus de détails, une pause-repas payée d'une demi-heure est déjà prévue pendant le quart de travail)

Exemple pour la disponibilité, du lundi au vendredi. >> 2 quarts par jour x 5 jours = 10 quarts = réclamation de 10 heures

1 Le gestionnaire sera en service le samedi et le dimanche, de 9 h à 22 h et en disponibilité le samedi et le dimanche pour les périodes de 0 h à 8 h et de 16 h à 24 h.

Exemple fondé sur une journée de travail de 9 h à 22 h :

Samedi >> 7,5 heures @ x 1,5 + 1/2 heure de déjeuner non payée [réf.24.05]
5 heures @ x 2,0 [réf. 24.05] + indemnité de repas de 12,00 \$ [réf. 25.05a) et b)]
(voir Pauses repas et réclamations de frais de repas ci-dessus pour plus de détails, une pause-repas payée d'une demi-heure est déjà prévue pendant le quart de travail)

Dimanche >> 12,5 heures @ x 2,0 + 1/2 heure de déjeuner non payée [réf. 24.06] + indemnité de repas de 12,00 \$ [réf. 25.05a) et b)]
(voir Pauses repas et réclamations de frais de repas ci-dessus pour plus de détails, une pause-repas payée d'une demi-heure est déjà prévue pendant le quart de travail)

Exemple pour la disponibilité, du samedi au dimanche >> 2 quarts par jour x 2 jours = 4 quarts = réclamation de 4 heures

Les gestionnaires suivront le processus des heures supplémentaires pour la semaine et la fin de semaine, tel qu'il est mentionné ci-dessus. Si les gestionnaires travaillent pendant la période de disponibilité, ils seront payés conformément à la clause 28.01 et poursuivront les heures de disponibilité jusqu'au prochain quart de travail.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

B. Les Jeux panaméricains

[24] Selon l'horaire des Jeux panaméricains, M. Smolic devait travailler le dimanche 12 juillet, le lundi 20 juillet et le jeudi 23 juillet 2015. Il devait être en disponibilité les samedi et dimanche 25 et 26 juillet 2015.

[25] Il a travaillé le dimanche 12 juillet 2015, de 9 h à 21 h. Il s'agissait d'un de ces jours de repos habituel.

[26] M. Smolic a reconnu qu'il s'agissait d'un travail effectué lors de son deuxième jour de repos prévu conformément à son horaire de travail normal et qu'il était rémunéré à tarif double pour toutes les heures travaillées. Il a réclamé une indemnité de repas de 12 \$ et sa demande a été rejetée.

[27] Il a travaillé le lundi 20 juillet 2015, de 9 h à 21 h 30. Il a réclamé 4,5 heures supplémentaires à tarif et demi. Il a travaillé les mêmes heures le jeudi 23 juillet et a présenté une réclamation similaire.

[28] Le samedi 25 juillet et le dimanche 26 juillet 2015, il était en disponibilité, à la maison.

C. Les Jeux parapanaméricains

[29] Les Jeux parapanaméricains devaient se dérouler du 7 au 15 août 2015.

[30] Le 30 juillet 2015, M. Lang a publié l'horaire final des Jeux parapanaméricains. M. Smolic devait travailler le samedi 8 août, le lundi 10 août et le mercredi 12 août 2015.

[31] Il a travaillé le samedi 8 août 2015, de 9 h à 21 h. Il a été rémunéré à tarif et demi pour une période de 7,5 heures, excluant une pause repas, et à deux fois le taux horaire normal pour les heures travaillées au-delà des 7,5 heures. Il a présenté une demande d'indemnité de repas de 12 \$ et sa demande a été rejetée.

[32] Il a travaillé le lundi 10 août et le mercredi 12 août 2015, de 9 h à 21 h 30.

D. M. St. Jacques

[33] En ce qui concerne la hiérarchie organisationnelle, les gestionnaires classifiés

EL-07, dont M. Lang, relèvent de M. St. Jacques, et font partie de l'unité de négociation. Des employés classifiés EL-05, dont M. Smolic, relèvent aussi de M. Lang, et font également partie de l'unité de négociation.

[34] M. St-Jacques a confirmé que M. Smolic avait un horaire comprimé et qu'il était un employé autre que d'exploitation au sens de la convention collective. Par conséquent, ses heures de travail ne sont normalement pas réparties par roulement et ses tâches habituelles sur son lieu de travail habituel n'incluent pas l'entretien du matériel électronique sur place.

[35] M. St. Jacques a confirmé que M. Lang appuyait la position de l'agent négociateur.

[36] Il a renvoyé à un événement similaire survenu en 2010 : les sommets du G8 et du G20, qui nécessitaient 40 employés pour fournir des services de spectre. La direction, y compris le personnel de la rémunération des ressources humaines, a travaillé avec les représentants de l'agent négociateur à l'époque et a élaboré une procédure pour les réclamations relatives aux heures supplémentaires, aux indemnités de repas et aux déplacements. Lorsqu'il a été question des Jeux panaméricains, les instructions utilisées en 2010 ont émergé à nouveau et ont été envoyées au personnel. Ces instructions décrivaient les dispositions et procédures applicables de la convention collective.

[37] En 2015, la direction de la rémunération n'était plus en cause puisqu'elle n'avait plus de représentant à Toronto. De plus, la convention collective n'avait pas changé de façon importante. On a supposé que tout allait bien.

[38] Lorsque les réclamations des employés ont été présentées, M. St. Jacques avait une copie de l'horaire. Il a examiné les demandes et les a approuvées, y compris celles concernant les indemnités de repas durant les fins de semaine, en se fondant sur son expérience de 2010.

[39] Les demandes d'indemnité de repas ont été rejetées par le personnel de la rémunération, à Ottawa. Il a cru comprendre qu'une personne des Ressources humaines avait soulevé un problème, qu'elle avait ensuite renvoyé au Conseil du Trésor. Il a cru comprendre que la position des conseillers en rémunération était qu'aucune indemnité de repas ne devait être payée pour le travail effectué pendant les

fins de semaine.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'agent négociateur

[40] M. Smolic est un employé autre que d'exploitation au sens de la clause 2.01o) de la convention collective. Avant la tenue des Jeux panaméricains, il travaillait une semaine de travail comprimée, soit 10 heures par jour du lundi au mercredi et 7,5 heures le jeudi; il avait congé les vendredis. Ses jours de repos étaient le samedi et le dimanche (voir la clause 2.01f)). Son horaire a changé aux environs des Jeux panaméricains, soit du 6 au 26 juillet 2015, et aux environs des Jeux parapanaméricains, soit du 6 au 16 août 2015.

[41] Pendant les Jeux panaméricains, M. Smolic a travaillé le dimanche 12 juillet, le lundi 20 juillet et le jeudi 23 juillet 2015, et il était en disponibilité les 25 et 26 juillet. Il a reçu une indemnité de repas, comme demandée, pour le lundi 20 juillet, mais sa demande d'indemnité de repas pour le dimanche 12 juillet a été refusée. Pendant les Jeux parapanaméricains, sa demande d'indemnité de repas pour le samedi 8 août a également été rejetée.

[42] Le directeur a approuvé le même processus pour les Jeux panaméricains et les Jeux parapanaméricains que celui utilisé pour les sommets du G8 et du G20 en 2010, à Toronto.

[43] Le Conseil du Trésor a refusé la compensation pour les indemnités de repas. Les raisons de ce refus ne sont pas connues. La réponse au grief se lit comme suit :

[Traduction]

[...]

[...] Il a été déterminé que les clauses 25.05b) et c) ne s'appliquent que dans les cas où les heures supplémentaires sont travaillées immédiatement après les heures normales de travail (accolées). Comme vous ne travaillez pas normalement le samedi et le dimanche, vous n'avez aucun droit en vertu de cette disposition.

[...]

[44] Est-ce que l'employeur tente de dire qu'une indemnité de repas n'est payable que lorsqu'un employé travaille des heures supplémentaires un jour de semaine, mais

pas lorsqu'il travaille des heures supplémentaires la fin de semaine? On présume que l'employeur prend la position qu'un employé ne peut recevoir une indemnité de repas s'il travaille des heures supplémentaires un samedi ou un dimanche.

[45] Dans *Beese c. Conseil du Trésor (Commission canadienne des grains)*, 2012 CRTFP 99, aux paragraphes 23 et 24, l'arbitre de grief Shannon a décrit l'approche canadienne moderne d'interprétation des conventions collectives en partie comme suit :

[23] [...] *Les principes contemporains amènent les personnes chargées d'interpréter une convention à tenir compte de l'ensemble du contexte de la convention, d'en lire les termes en les inscrivant dans leur contexte global et en leur attribuant leurs acception et sens courant, en harmonie avec l'économie générale et l'objet de la convention et de l'intention des parties.*

[24] *Afin de bien saisir le contexte de l'ensemble de la convention collective, on ne peut comprendre le sens d'une de ses dispositions sans comprendre le lien entre cette disposition et l'ensemble de la convention. En effet, ce qui est formulé dans une disposition est souvent précisé, voire modifié, ailleurs [...]*

[46] L'accent est mis sur les mots de la convention collective dans leur sens grammatical.

[47] L'article 23 porte sur la durée du travail. La clause 23.04 prévoit que les heures de travail normales des employés autres que d'exploitation sont de 37,5 heures par semaine, réparties sur 5 jours consécutifs, du lundi au vendredi, et que la journée de travail est de 7,5 heures et se situe entre 7 h et 18 h, à l'exclusion d'une pause-repas.

[48] M. Smolic travaillait des heures variables en vertu des dispositions de la clause 23.17, qui permet aux employés, avec l'approbation de l'employeur, d'effectuer leurs heures hebdomadaires de travail au cours d'une période autre que de 5 jours complets, pourvu qu'ils travaillent une moyenne de 37,5 heures par semaine.

[49] L'article 24 porte sur les jours de repos, qui doivent être prévus à l'horaire en jours civils consécutifs et avoir une durée de deux jours ou plus. L'alinéa 24.02a) prévoit que pour les employés autres que d'exploitation, le premier jour de repos est la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h le samedi et que le deuxième jour de repos est la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h le

dimanche.

[50] La clause 24.05 prévoit que si un employé est tenu de travailler un jour de repos, il doit être rémunéré à une fois et demie son taux horaire normal pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures (à l'exclusion de la pause-repas) et au double de son taux horaire normal pour toutes les heures qui dépassent sept virgule cinq (7,5) heures pour cette journée.

[51] La clause 24.06 prévoit que si l'employé est tenu de travailler des jours de repos consécutifs et accolés, il doit être rémunéré au double de son taux horaire normal pour le travail effectué un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent.

[52] L'article 25 porte sur les heures supplémentaires. La clause 25.01 prévoit que l'employé doit être rémunéré à son taux de rémunération horaire normal pour tout travail exécuté au cours de son horaire de travail normal qui occupe moins de deux heures de la dernière partie d'un jour désigné comme jour férié ou pas plus de deux heures de la dernière partie d'un deuxième jour de repos et pas plus de deux heures du début du jour qui suit.

[53] L'article sur les heures supplémentaires parle des jours de repos et fournit une formule.

[54] La clause 25.05 traite des pauses-repas et des indemnités. Les employés du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (maintenant Affaires mondiales Canada) qui occupent un poste à l'étranger sont la seule exception au droit aux pauses-repas et à l'indemnisation des repas pour les employés qui font des heures supplémentaires.

[55] La clause 25.05b) prévoit qu'un employé qui travaille trois heures supplémentaires ou plus immédiatement après ses heures de travail d'horaire bénéficie d'une pause-repas payée d'une durée maximale d'une demi-heure et se voit rembourser 12 \$ au titre de frais de repas.

[56] L'expression utilisée est [traduction] « heures de travail d'horaire ». Il s'agit d'un concept universel. Elle n'est pas limitée par un qualificatif, tel que « normales », « régulières », etc. Il n'y a pas de définition de cette expression à l'article 23. La clause 23.03 fait référence aux « heures de travail normales » et la clause 23.04 à la « semaine de travail normale ».

[57] Selon le libellé clair et non équivoque des clauses 25a) et b), si un employé effectue un jour donné trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou après ses heures de travail d'horaire, il bénéficie d'une pause-repas payée d'une demi-heure et douze dollars (12,00 \$) lui seront remboursés au titre des frais que lui occasionne un repas. Cela a été reconnu par l'employeur en 2010.

[58] L'employeur soutient que les employés ne peuvent recevoir une indemnité de repas que pendant la semaine. Si un employé travaille des heures supplémentaires le samedi ou le dimanche, il n'a pas droit à une indemnité de repas parce que la disposition relative au jour de repos n'en prévoit pas.

[59] Historiquement, l'employeur adopte cette position en faisant valoir que la clause, comme l'article sur les jours de repos, était unique et n'était pas incorporée dans la clause sur les heures supplémentaires et que, par conséquent, il y a lieu de refuser les indemnités de repas aux employés.

[60] Dans *Julien c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2008 CRTFP 67, l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique a accueilli un grief concernant une indemnité de repas; le fonctionnaire s'estimant lésé devait travailler des heures supplémentaires un jour férié désigné.

[61] L'article 28 de la convention collective dans cette affaire prévoyait qu'un employé qui travaillait trois heures supplémentaires ou plus immédiatement avant ou immédiatement après ses heures de travail prévues devait se voir rembourser ses frais de repas.

[62] L'article 30 de cette convention collective portait sur le travail accompli un jour férié et prévoyait que l'employé devait être rémunéré à tarif et demi pour toutes les heures travaillées jusqu'à concurrence de 7,5 heures et à tarif double par la suite, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé le jour férié en question.

[63] L'employeur a soutenu que l'article de la convention collective sur les jours fériés et celui sur les heures supplémentaires étaient indépendants l'un de l'autre et qu'ils étaient clairs, précis et complets. Il a soutenu que si lui-même et l'agent négociateur avaient voulu que les articles soient interreliés, ils l'auraient précisé dans la convention collective.

[64] L'arbitre de grief a accueilli le grief et a déclaré ce qui suit aux paragraphes 19 et 20 :

19 La stipulation 28.09 de la convention collective prévoit qu'une indemnité de repas de 9 \$ est payée à l'employé qui travaille au moins trois heures supplémentaires juste après ou juste avant les heures prévues à son horaire de travail. C'est précisément ce qui s'est produit le 27 décembre 2003 pour le fonctionnaire s'estimant lésé. L'employeur devait alors lui payer une indemnité de repas de 9 \$, ce qu'il n'a pas fait.

20 La raison du refus invoquée par l'employeur est que la stipulation 28.09 de la convention collective ne s'applique pas aux heures supplémentaires travaillées un jour férié, car ces heures sont rémunérées selon l'article 30 et non pas selon l'article 28. Selon l'employeur, si l'ADRC et l'agent négociateur du fonctionnaire s'estimant lésé avaient voulu payer l'indemnité de repas lors d'un jour férié, un renvoi à la stipulation 28.09 aurait été inscrit à la stipulation 30.08. Je ne partage pas ce point de vue. En effet, si les parties à la convention collective avaient voulu exclure le paiement de l'indemnité de repas pour les heures supplémentaires travaillées un jour férié, elles en auraient fait mention à la stipulation 28.09 ou à la stipulation 30.08. Elles ne l'ont pas fait.

[65] Dans cette affaire, l'article sur les heures supplémentaires est l'article déterminant. L'employeur a omis d'incorporer toute restriction quant à l'indemnité de repas dans l'article 24 ou 25.

[66] Dans *Latour c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2010 CRTFP 50, plusieurs agents des services frontaliers ont travaillé un jour férié désigné ainsi que des heures supplémentaires immédiatement avant ou après leurs heures de travail prévues à l'horaire, et ce, à la demande de l'employeur. Tous se sont vus refuser des indemnités de repas.

[67] L'employeur a avancé le même argument que dans *Julien* : si on avait voulu payer l'indemnité de repas le jour férié désigné, l'article sur l'indemnité de repas aurait alors inclus un renvoi à l'article portant sur le travail effectué un jour férié désigné.

[68] L'arbitre de grief a accueilli le grief. Il a renvoyé au paragraphe 20 de *Julien* et a déclaré ce qui suit au paragraphe 16 :

16 Je fais mien ce raisonnement. Le libellé de la convention collective me semble clair. L'employé a droit à un remboursement pour un repas lorsqu'il travaille trois heures supplémentaires juste avant ou juste après ses heures de travail, qu'il s'agisse d'un jour ordinaire ou d'un jour férié. Je ne trouve aucune indication contraire dans le texte de la convention collective.

[69] De même, dans *Beese*, les fonctionnaires s'estimant lésés ont allégué que l'employeur avait enfreint les dispositions sur les heures supplémentaires de la convention collective pertinente en refusant de leur rembourser une indemnité de repas lorsqu'ils ont travaillé le 11 novembre 2008, un jour férié désigné payé mentionné dans cette convention collective.

[70] L'arbitre de grief Shannon a suivi le raisonnement dans *Julien* et a conclu que les fonctionnaires avaient tous travaillé trois heures ou plus au-delà de leurs quarts de 7,5 heures réguliers ou normaux le 11 novembre 2008, et qu'ils avaient droit à l'indemnité de repas.

[71] Il convient de souligner la clause 25.05 et les horaires des Jeux panaméricains et des Jeux parapanaméricains. Les jours en question, M. Smolic a travaillé trois heures supplémentaires ou plus après ses heures de travail d'horaire. Les alinéas 25.05 a) et b) ne sont pas ambigus. Il avait droit à une indemnité de repas, que ce soit un jour régulier ou un jour de repos.

B. Pour l'employeur

[72] La question en l'espèce n'est pas de savoir si c'est une bonne idée de fournir une indemnité de repas à M. Smolic pour son travail un jour de repos, mais plutôt de déterminer ce à quoi les parties ont consenti à la table de négociation.

[73] Les décisions arbitrales suivantes : *Massey-Harris Co. v. U.A.W., Local 458* (1953), 4 L.A.C. 1579; *Cardinal Transportation British Columbia Inc. v. Canadian Union of Public Employees, Local 561* (1997), 62 L.A.C. (4th) 230; *Wamboldt c. Agence du revenu du Canada*, 2013 CRTFP 55; *Golden Giant Mine v. United Steelworkers of America, Local 9364*, [2004] O.L.A.A. No. 600 (QL), appuient toutes la proposition qu'un avantage monétaire doit être expressément accordé.

[74] Après une discussion interne, le Conseil du Trésor a donné au Ministère la consigne d'adopter son interprétation de la convention collective.

[75] Dans *Chafe c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2010 CRTFP 112, l'arbitre de grief devait prendre en considération que les gestionnaires locaux d'un lieu de travail avaient adopté la pratique d'accorder des primes de quart et de fin de semaine aux chercheurs scientifiques qui avaient généralement un horaire de jour pour les heures travaillées à bord des navires de recherche. L'arbitre de grief a statué que la pratique ne pouvait être utilisée comme aide à l'interprétation lorsque la convention collective était ambiguë, car il n'y avait aucune preuve que la pratique était répandue ou que le Conseil du Trésor en était au courant.

[76] Pour ce qui est de l'interprétation de la convention collective, il ne fait aucun doute que M. Smolic était un employé autre que d'exploitation qui travaillait une semaine de travail comprimée.

[77] La clause 23.04a)(i) prévoit que les heures normales de travail prévues à l'horaire des employés autres que d'exploitation sont de 37,5 heures par semaine, soit 5 jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement, et que chaque journée de travail est de 7,5 heures, à l'exclusion d'une pause-repas. Autrement dit, l'employé n'est pas payé pour une pause-repas.

[78] Il ne fait aucun doute que la clause 24.02 s'appliquait et que les jours de repos du fonctionnaire étaient la période de 24 heures commençant à 0 h le samedi et la période de 24 heures commençant à 0 h le dimanche.

[79] Ce fait distingue les circonstances en l'espèce de celles de *Julien*, qui traitait d'un jour férié désigné payé.

[80] La clause 24.05 porte sur la rémunération du travail effectué un jour de repos, à savoir une fois et demie le taux horaire normal de l'employé pour les premières sept virgule cinq (7,5) heures (à l'exclusion de la pause-repas) et au double de son taux horaire normal pour toutes les heures qui dépassent sept virgule cinq (7,5) heures pour cette journée.

[81] La clause 24.06 porte sur la façon dont le travail effectué lors d'un jour de repos consécutif et accolé, c'est-à-dire un dimanche, doit être rémunéré. Le travail effectué le dimanche est payé à deux fois le taux horaire normal.

[82] C'est précisément ce qui s'est produit pour M. Smolic. Le samedi 8 août 2015, il a été rémunéré pour 7,5 heures de travail à tarif et demi et pour 4,5 heures à deux fois son taux normal. Le dimanche 12 juillet 2015, il a été rémunéré à tarif double pour toutes les heures travaillées ce jour-là. La rémunération qu'il a reçue pour le travail effectué lors de ces deux dates n'était pas au titre des heures supplémentaires, mais en raison du travail effectué durant des jours de repos. La demande d'indemnité de repas dans cette affaire repose sur le fait que M. Smolic a travaillé des heures supplémentaires.

[83] La clause 25.01, qui porte sur les heures supplémentaires, prévoit qu'un employé doit être rémunéré à son taux horaire normal pour tout travail exécuté au cours de son horaire de travail normal.

[84] Le fonctionnaire n'a pas reçu de rémunération à son taux normal pour 7,5 des heures de travail prévues à l'horaire le 12 juillet ou le 8 août 2015. Il a reçu un paiement en vertu de la clause 24.05 ou 24.06 de la convention collective. S'il avait été rémunéré en vertu de la clause 25.01, soit la disposition sur les heures supplémentaires, il aurait reçu une rémunération moindre.

[85] La clause 25.05 s'applique à la condition que les employés travaillent des heures supplémentaires pour recevoir des pauses-repas et des indemnités. Le fonctionnaire n'a pas travaillé d'heures supplémentaires; il a travaillé un jour de repos prévu. La clause 24.05, qui porte sur la façon dont le travail effectué un jour de repos doit être rémunéré, prévoit une pause-repas (exclusivement une pause-repas); cependant, l'employé n'est pas payé pour cette pause-repas.

[86] Dans *Julien*, on présumait qu'il y avait une situation d'heures supplémentaires.

C. Réponse de l'agent négociateur

[87] Les clauses 25.05a) et b), de même que les clauses 24.05 et 24.06, ne comportent aucune ambiguïté. Si un employé travaille un deuxième jour de repos, il reçoit alors une pause-repas.

[88] La clause 23.04, qui porte sur la semaine normale de travail des employés autres que d'exploitation, prévoit que chaque jour de travail est de 7,5 heures, à l'exclusion de la pause-repas. Les employés ont droit à une pause, mais elle n'est pas payée. Le même libellé est utilisé à la clause 24.05. Les employés ont droit à une pause, mais elle n'est pas payée, tel qu'il est prévu à la clause 25.05.

[89] Les parties font expressément référence au jour de repos dans la clause 25.01. Un employé est rémunéré au taux normal pour le travail effectué pendant les heures normales de travail prévues à l'horaire, sauf si le travail se poursuit un jour de repos pour une période de plus de deux heures.

[90] La clause 25.05 précise que le versement d'une indemnité de repas sous-tend le paiement de la pause-repas.

IV. Motifs

[91] Au début de l'analyse, il est important de se rappeler que même si l'agent négociateur et le ministère ont initialement convenu d'interpréter la convention collective suivant la pratique adoptée en 2010 lors des sommets du G8 et du G20, dans le cas des ministères, c'est le Conseil du Trésor, représentant Sa Majesté du chef du Canada, qui est « l'employeur » (voir l'article 2 de la *Loi*). Par conséquent, le Conseil du Trésor agit selon ses prérogatives lorsqu'il articule la position de l'employeur en ce qui concerne l'interprétation ou l'application de la convention collective.

[92] Les principes contemporains d'interprétation exigent que les mots d'une convention collective soient lus dans leur contexte global et en leur attribuant leur sens grammatical et ordinaire, en harmonie avec le cadre et l'objet de la convention et de l'intention des parties.

[93] Comme l'a déclaré l'arbitre de grief Shannon dans *Beese*, au paragraphe 24 :

[24] *Afin de bien saisir le contexte de l'ensemble de la convention collective, on ne peut comprendre le sens d'une de ses dispositions sans comprendre le lien entre cette disposition et l'ensemble de la convention. En effet, ce qui est formulé dans une disposition est souvent précisé, voire modifié, ailleurs [...]*

[94] En l'espèce, M. Smolic dépose un grief pour violation des clauses 25.05a) et b) de la convention collective.

[95] L'article 25 de la convention collective est intitulé « Heures supplémentaires ». Les dispositions pertinentes de l'article sont libellées comme suit :

25.01 L'employé-e est rémunéré-e au taux de rémunération horaire normal pour tout travail exécuté au cours de son horaire de travail normal et pour tout travail exécuté durant l'horaire de travail normal qui occupe moins de deux (2) heures de la dernière partie d'un jour désigné comme jour férié ou pas plus de deux (2) heures de la dernière partie d'un deuxième jour de repos et pas plus de deux (2) heures du début du jour qui suit.

25.02 Chaque période de six (6) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux taux suivants :

- a. tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure de travail effectuée autre que les heures indiquées à la clause 25.01;*
- b. nonobstant la clause 25.01, tarif double pour chaque heure de travail effectuée en excédent de douze (12) heures au cours d'une période de travail continue ou en excédent de douze (12) heures de travail dans une journée. La présente section ne s'applique pas à l'article 27 « Déplacement », sauf selon les dispositions précises de l'article 27;*
- c. une pause autorisée d'une durée maximale d'une (1) heure n'est pas considérée comme brisant la continuité des heures de travail effectuées qui appellent l'application de la clause 25.02b).*

25.03 « Tarif et demi » désigne une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire normal.

25.04 « Tarif double » désigne deux (2) fois le taux de rémunération horaire normal.

25.05 Sauf dans le cas des employé-e-s du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international qui occupent un poste à l'étranger où les conditions locales courantes de remboursement des repas s'appliquent toujours, les employé-e-s qui effectuent des heures supplémentaires bénéficient de pauses-repas et sont remboursé-e-s au titre des repas de la façon suivante :

- a. l'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ses heures de*

travail d'horaire bénéficie d'une pause-repas payée d'une durée maximale d'une demi-heure (1/2) et est remboursé-e de douze dollars (12,00 \$) au titre des frais que lui occasionne un repas;

- b. l'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste après ses heures de travail d'horaire bénéficie d'une pause-repas payée d'une durée maximale d'une demi-heure (1/2) et est remboursé-e de douze dollars (12,00 \$) au titre des frais que lui occasionne un repas;*

[96] Les dispositions stipulent clairement que les employés ont droit à une indemnité de repas s'ils effectuent trois heures supplémentaires, immédiatement avant ou après les heures de travail d'horaire.

[97] Quelles sont alors les heures de travail d'horaire du fonctionnaire?

[98] Comme dans la convention collective en question dans *Beese*, il n'y a pas de définition des « heures de travail d'horaire » dans la convention collective en l'espèce.

[99] La clause 25.01 de l'article sur les heures supplémentaires prévoit que l'employé sera rémunéré à son taux horaire normal pour tout travail exécuté au cours de son « horaire de travail normal ». La clause 25.02 prévoit le paiement de taux majorés pour les heures supplémentaires pour les heures travaillées autres que celles mentionnées à la clause 25.01.

[100] La clause 23.04a(i) prévoit ce qui suit :

La semaine de travail normale de l'employé-e autre que d'exploitation est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs allant du lundi au vendredi inclusivement et la journée de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures (à l'exclusion d'une pause-repas) et se situe entre 7 h et 18 h, heure locale.

[101] Lorsqu'elle a été confrontée à un problème similaire dans *Beese*, l'arbitre de grief Shannon a conclu qu'il n'y avait pas de définition incontestable des « heures de travail d'horaire » dans la convention collective en cause et que, par conséquent, il fallait lui donner son sens ordinaire, conformément au cadre et à l'objet de la convention collective et aux intentions des parties. Dans cette affaire, elle a conclu que les heures de travail d'horaire renvoyaient aux heures de travail normalement, habituellement, ou typiquement portées à l'horaire d'un employé, une interprétation

que j'adopte également en l'espèce.

A. Heures supplémentaires

[102] La clause 25.05 stipule que les employés qui effectuent des « heures supplémentaires » se verront accorder des pauses-repas et seront rémunérés pour les repas conformément aux clauses 25.05a) et b). Ces deux dispositions sont conditionnelles à ce qu'un employé travaille trois heures ou plus d'« heures supplémentaires » immédiatement avant ou après ses « heures de travail d'horaire ». L'expression « heures supplémentaires » n'est pas définie dans la convention collective.

[103] Les clauses 25.01 et 25.02 prévoient le paiement de taux majorés pour les périodes d'heures supplémentaires travaillées autres que celles effectuées pendant les heures normales de travail de l'employé, ce qui est conforme avec la compréhension habituelle de l'expression « heures supplémentaires ». Les conventions collectives prévoient généralement que les heures supplémentaires doivent être payées pour le travail effectué en dehors des heures quotidiennes d'un employé. Voir Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, quatrième édition, au chapitre 8-2100.

[104] L'article 25, qui porte sur les heures supplémentaires, doit être lu dans son ensemble. La clause 25.01 prévoit que les heures de travail normales doivent être payées au taux horaire normal. Les heures supplémentaires doivent être rémunérées aux taux indiqués à la clause 25.02 pour les heures autres que celles travaillées durant l'horaire de travail normal, tel qu'il est prévu à la clause 25.01. Les pauses-repas et le remboursement des frais de repas doivent être payés aux employés qui effectuent trois heures ou plus d'heures supplémentaires immédiatement avant ou après les heures de travail d'horaire (clause 25.05).

B. Application de ces principes aux faits

[105] Quelles étaient les heures normalement, habituellement, ou typiquement prévues à l'horaire de M. Smolic, qui constitueraient ses « heures de travail d'horaire »?

[106] M. Smolic, un employé autre que d'exploitation, travaillait selon un horaire de travail comprimé. Son horaire de travail normal approuvé était de 37,5 heures par semaine, réparties sur quatre jours. Trois de ces jours, du lundi au mercredi, comptaient 10 heures de travail, soit de 7 h 30 à 18 h. Le quatrième jour, le jeudi,

comptait 7,5 heures de travail. Le cinquième jour, le vendredi, était un jour de congé acquis.

[107] En tant qu'employé autre que d'exploitation, les jours de repos prévus de M. Smolic étaient de deux jours par semaine, le premier jour étant la période de 24 heures commençant à 0 h le samedi et le deuxième jour étant la période de 24 heures débutant à 0 h le dimanche (clause 24.02a)).

[108] M. Smolic a travaillé le dimanche 12 juillet 2015, de 9 h à 21 h, soit un jour de repos prévu. Il a été rémunéré à tarif double pour toutes les heures travaillées, conformément à la clause 24.06, qui établit le taux de rémunération pour le travail effectué un deuxième jour de repos. Il a présenté une demande en vue de recevoir une indemnité de repas en vertu de la clause 25.05 et cette demande a été refusée.

[109] Je suis d'avis que M. Smolic n'avait pas droit à l'indemnité de repas en vertu de la clause 25.05 puisqu'il n'avait pas travaillé d'heures supplémentaires au sens de l'article 25, c'est-à-dire que le travail qu'il a effectué ne dépassait pas ses heures normales de travail prévues les jours où il a travaillé ces heures (c'est-à-dire du lundi au jeudi dans son cas). Il travaillait un jour de repos prévu.

[110] M. Smolic a aussi travaillé le samedi 8 août 2015, de 9 h à 21 h. Le samedi était aussi un jour de repos prévu. Il a été rémunéré à tarif et demi pour 7,5 heures et à tarif double pour les heures en sus de ces 7,5 heures, conformément aux dispositions de la clause 24.05, qui établit le taux de rémunération pour le travail effectué un premier jour de repos.

[111] Je suis d'avis que M. Smolic n'avait pas droit à l'indemnité de repas pour cette journée puisqu'il n'avait pas travaillé d'heures supplémentaires au sens de l'article 25. Encore une fois, il travaillait durant son jour de repos prévu et non durant son horaire de travail normal.

[112] Durant les deux jours de fin de semaine, il n'a pas été rémunéré à son taux normal pour son « horaire de travail normal ». Toutes les heures travaillées le dimanche 12 juillet 2015 ont été rémunérées au double de son taux horaire normal et toutes les heures travaillées le samedi 8 août 2015 ont été rémunérées à tarif et demi pour 7,5 heures et à tarif double pour les heures en sus de ces 7,5 heures. Ces deux jours ne comportaient pas d'heures normales de travail payées à son taux horaire

normal (c.-à-d., il ne s'agissait pas d'heures normalement, habituellement, ou typiquement portées à son horaire). Il s'ensuit que, ces jours-là, les heures travaillées au-delà de 7,5 n'étaient pas des heures supplémentaires au sens de l'article 25 et il n'avait pas droit à l'indemnité de repas.

[113] Je distingue les faits dans cette affaire de ceux qui ont été exposés dans *Julien*, *Latour* et *Beese*. Dans ces affaires, je crois comprendre que les fonctionnaires s'estimant lésés devaient travailler un jour férié désigné qui, autrement, aurait été un jour de travail régulier. Dans ces circonstances, ces employés auraient eu droit au versement de l'indemnité de repas lorsqu'ils travaillent trois heures supplémentaires immédiatement avant ou après leurs heures normales de travail.

[114] Pour tous les motifs qui précèdent, la Commission rend l'ordonnance suivante :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[115] Le grief est rejeté.

Le 26 avril 2018.

Traduction de la CRTESPF

**David Olsen,
une formation de la Commission des relations de
travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral**