

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

GINO CHICORELLI

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Défense nationale)**

employeur

Devant : P. Chodos, vice-président

*Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé :*

Gail Owen, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur :

Harvey Newman, avocat

DÉCISION

Le fonctionnaire s'estimant lésé est pompier à la Base des forces canadiennes (BFC) Esquimalt. Il a déposé un grief concernant la rémunération d'heures supplémentaires, qui a fait l'objet d'une décision arbitrale du soussigné le 14 janvier 1994. Le dernier paragraphe de cette décision est ainsi libellé :

(page 14)

Compte tenu de l'ensemble des circonstances, je conclus que le fonctionnaire a droit à la rémunération des heures supplémentaires que lui ont occasionnées les travaux qu'il a dû accomplir en dehors de son horaire normal. Je laisse aux parties le soin de déterminer le montant de la rémunération auquel M. Chicorelli a droit par suite de ma décision. Je demeure saisi de l'affaire au cas où les parties n'arriveraient pas à se mettre d'accord sur la question de la rémunération.

Les parties ont été incapables de s'entendre sur le montant, le cas échéant, de la rémunération auquel M. Chicorelli avait droit du fait qu'il a été fait droit à son grief. Par conséquent, par une lettre datée du 19 avril 1994, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé l'aide de la Commission pour régler la question, d'où la présente audience (il y a lieu de souligner que cette affaire a été mise au rôle à plusieurs reprises par le passé et que l'audience a dû être reportée pour des motifs qui n'ont rien à voir avec le présent grief). Le litige concernant la rémunération porte essentiellement sur l'horaire du cours que le fonctionnaire a suivi à la BFC Borden.

Dès le début de l'audience, l'avocat de l'employeur a indiqué qu'il avait l'intention d'appeler des témoins au sujet de la question de la rémunération en suspens. Au nom du fonctionnaire, M^{me} Owen s'oppose à l'admission de nouveaux éléments de preuve au motif que l'employeur tentait de soumettre de nouveaux arguments au sujet d'une question qui a déjà été réglée dans la décision antérieure. Plus particulièrement, elle a maintenu que l'employeur n'avait pas contesté la preuve du fonctionnaire s'estimant lésé concernant la question des pauses-repas payées ou du temps pris pour effectuer les travaux exigés dans le cadre du cours. J'ai pris l'objection en délibéré, c'est-à-dire que j'ai autorisé à l'employeur à présenter d'autres éléments de preuve sous réserve d'une décision au sujet de l'objection.

M. Joseph Paul Beaulieu, chef des pompiers à la BFC Esquimalt, a témoigné. Il a déclaré que les pompiers à la BFC Esquimalt sont en service durant leur pause-repas et qu'ils doivent demeurer en radiocommunication durant cette période. Comme ils

doivent être prêts à répondre à un appel durant la pause-repas ils sont en communication constante avec la caserne des pompiers. Par conséquent, les pompiers sont considérés comme étant en fonction durant leur pauses-repas, et ils sont rémunérés en conséquence.

M. Beaulieu a fait remarquer qu'il connaît les pratiques et procédures de l'école des pompiers des Forces canadiennes (E Pomp FC) à la BFC Bordon où M. Chicorelli a suivi le cours en question. Il a affirmé qu'il y a normalement une pause-repas d'une heure au cours de laquelle les étudiants ne sont pas sous la direction et le contrôle de l'instructeur et sont effectivement libres d'aller où ils veulent. M. Beaulieu a fait référence à la pièce 1, une note de service que lui a adressée le major B. Colledge, commandant de l'E Pomp FC. M. Colledge a fait remarquer que les cours [traduction] « *ont toujours été établis selon un horaire de 37,5 heures par semaine* », et qu'ils se donnent [traduction] « *de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h 30, du lundi au vendredi* ».

Au cours du contre-interrogatoire, M. Beaulieu a reconnu que les pompiers à la BFC Esquimalt sont autorisés à quitter la base durant leur pause-repas et qu'ils peuvent s'occuper de leurs affaires personnelles à ce moment-là; toutefois, ils doivent demeurer en radiocommunication. Il a aussi reconnu que, dans une note de service envoyée à M. Chicorelli en date du 11 mars 1992 (pièce G-5), le commandant de l'E Pomp FC, à l'époque, le major Moreland, a précisé que [traduction] « *comme il est indiqué dans les instructions de ralliement de l'E Pomp FC, les heures de travail sont normalement de 8 h à 16 h 30, du lundi au vendredi.* » M. Beaulieu a fait remarquer que la note de service ne parle pas de pause-repas.

M. Chicorelli a témoigné en son propre nom. Il a maintenu qu'on lui a dit, avant son départ pour la BFC Borden, que le cours se donnerait de 8 h à 16 30 comme l'indique la pièce G-5. Il a soutenu que bien que les participants fussent libres de quitter la base à la BFC Borden, la durée de la pause-repas variait entre une demi-heure et une heure complète. M. Chicorelli a fait remarquer qu'on a refusé de lui donner des travaux à faire durant la pause-repas et que les étudiants n'étaient pas avisés à l'avance de l'heure de la pause-repas, cette question étant laissée à la discrétion de l'instructeur. Les étudiants ne pouvaient donc pas faire de projet pour la pause-repas; il a reconnu ne pas avoir noté les heures des pause-repas durant le cours.

Dans son argumentation, la représentante du fonctionnaire a réitéré son objection concernant l'admissibilité de la preuve de l'employeur concernant les heures de travail. M^{me} Owen a fait remarquer que la clause M-2.01o) de la convention cadre conclue entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor définit les « heures supplémentaires » comme étant des heures de travail effectuées par un employé « *en sus de son horaire normal de travail* ». Elle a soutenu que la preuve du fonctionnaire s'estimant lésé concernant le fait qu'il était payé pendant sa pause-repas à son lieu de travail n'a pas été contestée lors de la procédure antérieure. Elle a soutenu que puisque le fonctionnaire est déjà rémunéré durant sa pause-repas à son lieu de travail habituel, il devrait aussi l'être pendant qu'il suit un cours. Le fonctionnaire a indiqué que les employés sont libres de quitter la base et de s'occuper de leurs affaires personnelles durant la pause-repas à la caserne. Si le Ministère avait pour politique de ne pas rémunérer la pause-repas des employés qui suivent un cours, le représentant de l'employeur aurait dû le mentionner lors de la première audience. M^{me} Owen a soutenu que la question a déjà été réglée lors de la première audience de telle sorte que l'employeur ne peut y revenir maintenant.

Selon M^{me} Owen, la question en litige porte exclusivement sur le nombre d'heures supplémentaires effectuées par le fonctionnaire s'estimant lésé, soit 34,75 heures à tarif et demi, ce qui correspond à 52,125 heures payées, et huit heures à tarif double, ce qui correspond à 16 heures payées, pour un total de 68,125 heures. M^{me} Owen a également soutenu que, conformément à la clause 2.01o), les heures supplémentaires ne sont pas limitées aux heures *effectuées par un pompier* en sus de l'horaire normal. De plus, la preuve présentée par le fonctionnaire indique que l'horaire de travail durant le cours était de 8 h à 16 h 30, ce qui n'a pas été contesté lors de la première audience. Par conséquent, M. Chicorelli a droit à l'équivalent de 68 heures de rémunération.

L'avocat de l'employeur soutient qu'aux termes de la convention collective les pompiers « en fonction » n'ont pas de pause-repas, c'est-à-dire qu'ils demeurent en service pendant leur pause-repas. La clause 22.13b) de la convention collective prévoit une période raisonnable pour la pause-repas; la disposition ne dit pas s'il s'agit d'une période payée ou non; toutefois, les pompiers sont payés lorsqu'ils travaillent, et la période de la pause-repas est considérée comme étant une période de travail; par conséquent, contrairement au chef des pompiers, qui n'est pas payé durant sa

pause-repas, le fonctionnaire est réputé être en service lorsqu'il est en pause et, par conséquent, il est payé durant cette période.

M^e Newman a affirmé qu'il est tout à fait d'accord avec la conclusion de l'arbitre dans la décision antérieure, soit qu'en l'occurrence le cours ne constituait pas un « congé de promotion professionnelle » comme le prévoit la clause M-23.05. Toutefois, cela ne résout pas la question de savoir si M. Chicorelli a effectivement effectué des heures supplémentaires, autrement dit, s'il a été autorisé à faire des heures en sus de son horaire normal de travail. L'employeur soutient que M. Chicorelli a inclus sa pause-repas dans son horaire normal de travail; toutefois, on lui a en fait accordé une pause-repas non payée qui ne faisait pas partie de son horaire de travail. L'employeur aurait pu déduire cette période de sa semaine de travail de 42 heures malgré le changement d'horaire durant le cours, mais il ne l'a pas fait; ce n'est que parce que M. Chicorelli a déposé un grief au sujet des heures supplémentaires que la question s'est posée.

L'avocat de l'employeur a soutenu que le soussigné n'avait pas déterminé si des heures supplémentaires avaient été effectuées; il avait seulement conclu que le fonctionnaire pourrait avoir droit à une indemnité d'heures supplémentaires pendant qu'il suivait le cours. La question de savoir s'il en a effectué reste à trancher. L'avocat a également fait remarquer qu'il incombe au fonctionnaire d'établir quelles étaient ses heures supplémentaires; le fonctionnaire a en fait déclaré, lors de son témoignage, qu'il n'avait pas noté ses pauses-repas, lesquelles sont normalement d'une heure par jour d'après la pièce 1 et le témoignage de M. Beaulieu. Personne ne conteste le fait que M. Chicorelli a eu une pause-repas durant le cours, qu'il était libre d'aller où il voulait et qu'il n'était pas tenu d'exécuter d'autres tâches ou de porter un radio.

M^e Newman a invoqué l'arrêt de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *J.F. Kerr et autres c. Sa Majesté du chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor*, dossier de la Cour n^o A-843-84, à l'appui du principe selon lequel un employé qui est sous la direction et sous le contrôle de l'administration durant sa pause-repas est considéré comme étant au travail et, par conséquent, comme ayant droit à la rémunération. Par conséquent, le fonctionnaire est rémunéré pendant sa pause-repas lorsqu'il est à la caserne de la BFC Esquimalt, mais il n'est pas au travail et n'a donc pas droit à la rémunération pendant qu'il suit un cours à l'École des pompiers des Forces

canadiennes à la BFC Borden. En terminant, M^e Newman a maintenu que le fonctionnaire n'a pas démontré qu'il avait effectué durant le cours des travaux en dehors de son horaire normal de travail de 42 heures par semaine.

En réfutation, M^{me} Owen a réitéré que les pauses-repas du fonctionnaire à la BFC Borden n'étaient pas assurées et qu'elles étaient prises à des heures variées; le fonctionnaire a maintenu qu'en réalité il ne pouvait pas aller où il voulait.

Motifs de la décision

Tel qu'il est mentionné ci-dessus, le soussigné s'est réservé compétence pour régler la question de la rémunération au cas où les parties n'arriveraient pas à se mettre d'accord. Cela était nécessaire parce que le montant, le cas échéant, de la rémunération auquel M. Chicorelli pouvait avoir droit n'avait pas été discuté à fond par les parties lors de la procédure antérieure. En fait, cette procédure s'est essentiellement limitée à la question de savoir si le cours suivi par le fonctionnaire constituait un congé de promotion professionnelle conformément à la clause M-23.05 de la convention cadre pertinente. Aussi, à la page 11 de la décision antérieure, on peut lire ce qui suit :

Il est incontestable que le cours TQ 6A était parrainé par l'employeur, à sa propre école, en tant que programme de perfectionnement directement lié à l'exercice des fonctions de pompier. Par conséquent, le fonctionnaire était considéré comme étant en « service temporaire » et il a touché son plein traitement pendant qu'il suivait le cours. Le fonctionnaire maintient qu'en l'obligeant à exécuter des travaux en dehors de son horaire normal, l'employeur s'est trouvé à l'autoriser à faire des heures supplémentaires, c'est-à-dire à effectuer des heures de travail en sus de son horaire normal, conformément à la définition de l'expression « heures supplémentaires » qui figure à la clause M-2.01o). En revanche, l'employeur soutient que le cours en question équivaut à un cours de promotion professionnelle au sens de la clause M-23.05, qui exclut formellement le versement de toute rémunération au titre des heures supplémentaires.

Il est clair d'après la jurisprudence arbitrale qu'un arbitre n'est pas dessaisi d'une affaire tant qu'il n'a pas réglé tous les points en litige, y compris, naturellement, toute question concernant un montant. Par exemple, dans l'affaire *McDonnell Douglas Canada Ltd. and Canadian Automobile Workers, Local 673* (1993), 29 L.A.C. (4th) 284

(Burkett), l'arbitre a fait remarquer que [traduction] : « *J'accepte qu'une fois la décision rendue, je ne suis pas autorisé à la modifier ou à la révoquer. Toutefois, cela ne signifie pas qu'aux termes d'une loi qui exige qu'une décision finale et exécutoire soit rendue je ne puis préciser qui a droit à une indemnisation et le montant de cette indemnisation : voir la décision rendue dans l'affaire de la Société canadienne des postes et le SPC, grief d'interprétation national, n° N-00-88-00022, Supplément de rémunération pour frais médicaux (le 14 août 1992), non publiée (Burkett).* »

Assurément, la décision antérieure n'a pas définitivement réglé le litige entre les parties; en fait, c'est l'agent négociateur qui a demandé que l'affaire soit de nouveau renvoyée à l'arbitre en vue de régler la question du montant de l'indemnité d'heures supplémentaires à laquelle le fonctionnaire a peut-être droit. Par conséquent, il faut absolument trancher la question des heures réellement effectuées par le fonctionnaire durant la période en question, comparativement à son horaire normal de travail de 42 heures par semaine indiqué à la clause 22.01 de la convention particulière du groupe des pompiers, pour régler une fois pour toutes le litige entre les parties. Par conséquent, je conclus que la preuve présentée par l'employeur concernant cette question est à la fois admissible et pertinente dans le présent contexte.

La représentante du fonctionnaire a fait remarquer que l'employeur n'a jamais contesté le contenu de la pièce G-1 où le fonctionnaire indique le temps qu'il a consacré aux travaux en dehors des heures de cours. Il est vrai que l'employeur n'a pas contesté le temps indiqué dans les procédures antérieures pas plus qu'en l'espèce. Toutefois, il n'y a aucune raison de conclure que l'employeur a effectivement concédé que le cours donné à l'école des pompiers était un cours de 42 heures par semaine. En fait, la réponse au dernier palier de la procédure de règlement des griefs au nom du sous-ministre précise ce qui suit :

[Traduction]

[. . .]

Premièrement, je remarque que les heures de travail à l'École des pompiers des Forces canadiennes sont de 8 h à 16 h 30 et comprennent une pause-repas de 60 minutes, ce qui correspond à une semaine de travail de 37,5 heures. Pourtant, pendant que vous suiviez votre cours vous avez continué d'être payé pour 42 heures de travail par semaine.

(Lettre datée du 9 février 1993 envoyée à M. Chicorelli par D.K. Candline pour le sous-ministre).

Il semble, par conséquent, que dans l'esprit de l'employeur, la question des heures de travail réelles du fonctionnaire pendant qu'il était à l'école des pompiers fut une question importante. Par conséquent, elle doit être réglée en l'espèce en vue de déterminer le montant de l'indemnité, le cas échéant, à laquelle le fonctionnaire a peut-être droit.

À mon avis, la preuve étaye la conclusion selon laquelle le fonctionnaire a eu une pause-repas non payée d'environ une heure par jour et, par conséquent, que le cours se donnait de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h 30 tous les jours pour un total hebdomadaire de 37,5 heures. Il n'est pas contesté, toutefois, que l'horaire de travail du fonctionnaire à titre de pompier est de 42 heures par semaine aux termes de la clause 22.01 de la convention particulière du groupe. En tenant compte de cette disposition ainsi que de toutes les dispositions pertinentes reproduites dans la décision datée du 14 janvier 1994 et en les appliquant à la preuve présentée par le fonctionnaire concernant le temps qu'il a consacré à faire des travaux en dehors des heures de cours (c.-à-d. la pièce G-1), j'ai conclu que le fonctionnaire a droit à une indemnité correspondant à 15 heures de travail multipliées par son taux horaire à l'époque.

Par conséquent, j'ordonne à l'employeur de verser ce montant au fonctionnaire. Dans cette mesure, il est fait droit au grief.

**P. Chodos,
vice-président.**

OTTAWA, le 6 juillet 1998.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau