



Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

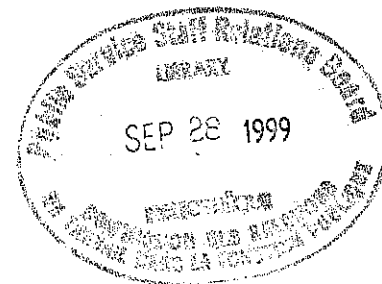
ROBERT VEILLEUX  
et  
GILBERT HUNEALD

fonctionnaires s'estimant lésés

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR  
(Revenu Canada - Douanes, Accise et Impôt)

employeur



**Devant :** Jean Charles Cloutier, commissaire

**Pour les fonctionnaires  
s'estimant lésés :**

Michel Paquette, L'Institut professionnel de la fonction  
publique du Canada

**Pour l'employeur :**

Karl G. Chemsî, stagiaire, et David R. Merner, avocat

---

Affaires entendues à Ottawa (Ontario),  
les 24 et 25 août 1999.



## DÉCISION

---

MM. Robert Veilleux et Gilbert Huneault sont à l'emploi de Revenu Canada, Douanes, Accise et Impôt, et font partie du groupe Commerce au niveau CO-2.

Le 2 juillet 1998, les fonctionnaires s'estimant lésés ont chacun déposé un grief dont l'énoncé se lit comme suit :

[...]

*Je conteste le refus de l'employeur de me rémunérer les heures supplémentaires en accord avec l'article 9 de la convention entre le conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.*

[...]

Les mesures correctives demandées se lisent comme suit :

[...]

*Que les heures mentionnées en [ci-haut] me soient rémunérées en accord avec l'article 9 de la convention.*

[...]

Chacun de ces deux griefs a reçu la même réponse aux trois paliers de la procédure des griefs, soit le deuxième palier, le troisième palier et la palier final. (Les griefs ont été présentés directement au deuxième palier.)

Le 23 septembre 1998, les griefs ont reçu la réponse qui suit au deuxième palier de la procédure des griefs :

[...]

*La présente fait suite à la présentation de [vos griefs] concernant le refus par la gestion de vous compenser pour les heures supplémentaires que vous mentionnez avoir accomplies lors de votre voyage à Taïwan du 6 avril au 9 mai 1998.*

*Lors de l'audition [des griefs], en présence de votre représentant syndical, le 24 août dernier, je vous ai demandé de me fournir de plus ample information concernant votre demande. En effet, j'ai demandé à ce que me soit indiqué quelle période de temps était réclamée pour compensation de temps de déplacement et quelle autre pour des heures supplémentaires. Le 1er septembre 1998, vous m'avez informé, par écrit, qu'il vous était très difficile de me fournir une estimation de votre temps de déplacement.*

*Après avoir révisé [les dossiers] de grief et avoir pris en considération les circonstances s'y reliant, je considère ne pas avoir l'information nécessaire afin de considérer le paiement pour temps de déplacement tel que stipulé dans votre convention collective. En ce qui a trait aux heures supplémentaires, aucune autorisation préalable ne fut demandée et obtenue, soit avant votre voyage d'affaires ou pendant ce dernier, auprès d'un membre de la gestion. Tel que reconfirmé avant votre départ par votre superviseur, Monsieur Mackay, il est impératif qu'une autorisation soit obtenue avant d'effectuer des heures supplémentaires. Ceci permet à la gestion de considérer des différents options, soit de diminuer les tâches à effectuer, de prolonger un voyage ou de payer les heures supplémentaires après avoir tenu compte de notre capacité de paiement dans un contexte de contraintes budgétaires sévères.*

*Compte tenu des circonstances, je me vois dans l'impossibilité de recevoir [vos griefs] et de vous accorder les mesures demandées.*

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

Le 13 novembre 1998, les griefs ont reçu la réponse suivante au troisième palier de la procédure des griefs :

[...]

*Suite à la présentation faite par votre représentant syndical, vos interventions durant la réunion du 19 octobre 1998 et mon enquête, voici ma décision concernant [vos griefs].*

*Avant votre départ, vous avez participé aux discussions en préparation du plan d'enquête pour le voyage à Taïwan. Ce plan incluait les coûts globaux du voyage, le nombre de semaines requises, les coûts de voyage et le temps de déplacement. Ce voyage d'affaires était votre deuxième voyage à Taïwan et consistait à mettre à jour le travail d'une enquête antérieure. Après un certain nombre de discussions portant, entre autres, sur le temps requis pour faire le travail, vous avez accepté le plan et compris la position de la gestion sur la question de la pré-autorisation des heures supplémentaires. De plus, cette exigence et pratique existent depuis un certain temps et vous en étiez au courant. En dépit des pratiques qui existent, vous avez décidé néanmoins de ne pas suivre les instructions concernant l'autorisation des heures supplémentaires.*

Entre autres, vous n'avez pas été [tenus] par l'employeur d'effectuer des heures supplémentaires tel que stipulé à l'article 9.01 de la convention entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Donc, le refus par la gestion de vous compenser pour les heures supplémentaires réclamées lors de votre voyage à Taïwan du 16 avril au 9 mai 1998 est justifié.

Compte tenu des circonstances, je me vois dans l'impossibilité de recevoir [vos griefs] et de vous accorder les mesures correctives demandées.

[...]

Enfin, les griefs ont été traité comme suit au palier final de la procédure des griefs :

[...]

J'ai examiné les circonstances entourant [vos griefs], ainsi que les mesures correctives demandées.

L'étude de [vos dossiers] m'a permis, en premier lieu, de conclure que vous étiez au courant de la pratique sur la pré-autorisation des heures supplémentaires. De plus, vous n'avez pu fournir des explications précises sur l'utilisation de ces heures. Enfin, rien dans [les dossiers] n'indique que vous avez été [tenus] par l'employeur d'effectuer les heures supplémentaires. La réponse au 3e palier de la procédure de règlement de griefs, fait état des raisons pour lesquelles les heures supplémentaires ne vous ont pas été payées. Aucun élément ne m'a été présenté pour m'indiquer que la gestion a agi de façon déraisonnable dans ce dossier.

Compte tenu de ce qui précède, je ne peux vous accorder les mesures correctives demandées. [Vos griefs sont rejetés.]

[...]

Dans les griefs, il est fait mention de l'article 9 (« Heures Supplémentaires ») de la convention collective entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada pour le groupe Commerce expirant le 30 septembre 1999 (Code : 311/98), dont je crois nécessaire de reproduire le texte au long.

#### **\*\*ARTICLE 9**

#### **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

9.01 Lorsqu'un employé est tenu par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires, il est rémunéré de la façon suivante :

- a) un jour de travail normal, rémunération à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire effectuée.
- b) le premier jour de repos, rémunération à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire effectuée.
- c) un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent, rémunération à tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou un jour de repos subséquent dans une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.
- d) nonobstant l'alinéa c) ci-dessus, si, au cours d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés, l'Employeur autorise l'employé à effectuer les heures supplémentaires requises un jour de repos demandé par ledit employé celui-ci est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour le premier jour de travail.

\*\*

- e)
  - (i) un jour férié désigné payé, rémunération à tarif et demi (1 1/2) pour chaque heure supplémentaire effectuée, en plus de la rémunération que l'employé aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour de congé férié désigné payé;
  - ou
  - (ii) lorsqu'un employé travaille un jour férié désigné payé, accolé à un deuxième jour de repos au cours duquel il a également travaillé et pour lequel il a reçu une rémunération pour des heures supplémentaires conformément à la clause 9.01c), il est rémunéré à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour férié.

9.02 Tous les calculs d'heures supplémentaires se fondent sur chaque période complète de quinze (15) minutes.

9.03 Sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail, de disponibilité, ou d'accord mutuel, l'Employeur donne, lorsque cela est possible, un préavis d'au moins douze (12) heures de toute nécessité d'effectuer des heures supplémentaires.

9.04 Sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, l'indemnité acquise en vertu du présent article peut être transformée en congé compensatoire au taux majoré applicable prévu au présent article. Les congés compensatoires acquis au cours d'un exercice financier et qui n'ont pas été pris au 30 septembre de

*l'exercice financier suivant seront rémunérés au taux de rémunération quotidien de l'employé au 30 septembre.*

*9.05 Lorsque le paiement est effectué en vertu du présent article, l'Employeur s'efforce de verser la compensation monétaire dans les six (6) semaines qui suivent la date de la fin de la période de paye pour laquelle l'employé demande un paiement ou, si le paiement est demandé pour liquider les congés compensatoires non utilisés à la fin de l'exercice financier, l'Employeur tentera d'effectuer ledit paiement dans les six (6) semaines du début de la première période de paye après le 30 septembre de l'exercice financier suivant.*

*\*\**

*9.06*

- a) Un employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail d'horaire, bénéficie du remboursement de 7 \$ pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'Employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.*
- b) Lorsqu'un employé effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en a) ci-dessus, il est remboursé d'un montant de 7 \$ pour un repas supplémentaire, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'Employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.*
- c) Les clauses 9.06a) et b) ne s'appliquent pas à l'employé en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander un remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.*

À l'ouverture de l'audience, j'ai accepté que les témoins soient exclus, et ce, à la demande du représentant des fonctionnaires s'estimant lésés. Leur représentant a fait entendre deux témoins, soit les deux fonctionnaires s'estimant lésés, et a déposé 13 pièces.

Le représentant de l'employeur a fait entendre deux témoins, soit M. Karl D. Mackay, supérieur immédiat des deux fonctionnaires s'estimant lésés, ainsi que M. Barry Desormeaux, directeur intérimaire, Direction des droits antidumping et compensateurs. Quatre pièces ont été déposées.

Les deux témoins de l'employeur ont témoigné en anglais, et ce, avec le consentement du représentant des fonctionnaires s'estimant lésés.

### La preuve

La preuve peut être résumée comme suit.

Il a été convenu au départ que M. Gilbert Huneault témoignerait en détail et que son témoignage servirait à m'informer du cas des deux fonctionnaires s'estimant lésés. L'autre fonctionnaire s'estimant lésé, M. Robert Veilleux, a aussi témoigné mais de façon à confirmer les dires de son collègue.

Les deux fonctionnaires s'estimant lésés ont plus de cinq ans d'expérience dans la Direction des droits antidumping et compensateurs de Revenu Canada à titre d'agents principaux de programme (pièces E-2 et E-12). Leur travail consiste à mettre en application la *Loi sur les mesures spéciales d'importation du Canada* (pièce E-4) et à faire en sorte que les pratiques administratives soient suivies (pièce E-5).

La pièce E-6 nous démontre les différents documents et énoncés de motifs que doivent préparer et mettre en place les agents principaux de programmes (MM. Huneault et Veilleux).

Dans le présent cas, M. Huneault avait déjà enquêté en 1992 sur les pratiques commerciales de certaines compagnies taïwanaises et il avait participé à la vérification sur place à Taïwan. La *Loi* exige qu'il y ait des enquêtes périodiques et qu'une re-enquête sur place soit menée. Les documents (pièce E-8) nous démontrent que le plan d'étude préparé et accepté par les fonctionnaires s'estimant lésés était fixé pour la période allant du 27 février au 26 juin 1998. Dans ce plan, il était prévu que le voyage à Taïwan serait du 16 avril au 9 mai 1998.

Le représentant des fonctionnaires s'estimant lésés a déposé la pièce E-7 qui établit des directives concernant le temps supplémentaire. Ce document est daté du 23 avril 1993 et se lit comme suit :



*Directeurs et gestionnaires**Objet : temps supplémentaire*

*Quelques événements survenus récemment m'amènent à conclure que nous n'avons pas encore cerner la question du contrôle du temps supplémentaire de manière adéquate et cohérente dans l'ensemble de la Division, et que nous n'avons pas pris les mesures nécessaires pour maîtriser cet aspect important de notre budget. En conséquence, je vous expose mes idées à cet égard, et je vous demanderais de suivre les lignes directrices énoncées ci-dessous.*

*Je tiens à préciser qu'il s'agit d'un domaine où nous sommes très vulnérables, notamment au déboursement de coûts inutiles et possiblement au dépassement des coûts, si nous ne prenons pas la situation en main. Je m'attends à ce que chaque gestionnaire surveille de près ses dépenses en temps supplémentaire, si de fait des dépenses doivent être engagées, qu'il puisse les justifier et qu'il connaisse également, à l'avance, les heures supplémentaires qui seront réclamées et le montant exact qu'il faudra déboursier. Je ne prévois pas d'autres «surprises» à ce propos.*

- 1. Chaque gestionnaire est tenu de veiller à ce que nous fassions un usage consciencieux et efficace de nos ressources et que nous encourageons un sens de professionnalisme dans notre travail. À cet égard, nous devrions faire de notre mieux pour éviter toute dépense en heures supplémentaires et qu'elles soient l'exception plutôt que la norme. Par ailleurs, chaque gestionnaire doit signaler tout problème en matière de ressources, et nous devrions prendre les décisions qui s'imposent en ce qui a trait au déplacement des ressources au sein de la Division afin de mieux répartir notre charge de travail.*
- 2. Je ne veux qu'aucuns frais ne soient engagés en temps supplémentaire relativement au travail d'exécution de la B3 et au traitement des B2. Si un gestionnaire n'y voit aucune autre option, j'aimerais qu'il porte la question à mon attention AVANT que des dépenses soient engagées à cet effet. Nous ferons tout ce qui est nécessaire pour gérer la charge de travail par l'entremise d'une utilisation plus souple de nos ressources dans l'ensemble des services hiérarchiques de la Direction.*
- 3. Pour ce qui est des voyages effectués dans le cadre d'une enquête concernant l'analyse d'une plainte et des enquêtes préliminaires, nous ne paierons aucuns frais liés au temps supplémentaire, à moins que ce ne*

*soit absolument nécessaire tel le temps de déplacement.*

4. *Pour ce qui est des enquêtes relatives à la décision définitive, aux nouvelles enquêtes et aux enquêtes en vertu de l'article 55, le paiement du temps supplémentaire repose sur des cas exceptionnels seulement et ne s'applique généralement qu'au temps de déplacement s'il y a lieu. Dans ces cas, si un gestionnaire est d'avis qu'une exception doit être faite, je demande que, avant le départ des enquêteurs, un budget soit établi dans lequel sera indiqué de façon précise le montant maximal des heures supplémentaires que réclameront les agents qui voyagent. Ces projections doivent avoir reçu mon approbation avant le commencement de toute visite.*
5. *Par souci de clarté, il doit être convenu que ces commentaires s'appliquent à la fois aux dépenses liées aux heures supplémentaires et au temps compensatoire accordé.*

[...]

Les deux fonctionnaires s'estimant lésés ont reconnu avoir pris connaissance avant leur départ pour Taïwan du document (pièce E-7) ci-dessus et en être au courant.

Lors du voyage à Taïwan, Gilbert Huneault faisait équipe avec un collègue et Robert Veilleux formait équipe avec un autre collègue. Les deux équipes devaient faire un travail semblable à Taïwan mais chez des compagnies différentes. Les fonctionnaires s'estimant lésés ont déclaré que le temps prévu pour les enquêtes au cours des voyages allait en diminuant d'année en année, ce qui mettait beaucoup de pression sur eux.

Avant leur départ, les fonctionnaires ont rencontré M. Mackay, leur superviseur, afin de discuter de la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires au cours du voyage. Selon eux, la réponse fut : « Marque ton temps et à ton retour je verrai ce que je peux faire ».

Les deux fonctionnaires s'estimant lésés ont remis chacun une feuille de temps supplémentaire (pièces E-8 et E-13) indiquant les heures qu'ils ont travaillées en surplus au cours du voyage à Taïwan. Ces heures ont été effectuées des trois façons suivantes :

- a) des heures contiguës aux heures normales de travail, soit après 16 h;
- b) du temps de transport entre la compagnie visitée et l'hôtel à la fin de la journée; et
- c) des heures travaillées dans leur chambre d'hôtel en soirée ou en fin de semaine.

Après avoir reçu les feuilles d'heures supplémentaires des fonctionnaires, M. Mackay les a transmises au directeur, M. Desormeaux, qui, lui seul, était autorisé à approuver les heures supplémentaires.

Une rencontre a eu lieu entre les fonctionnaires s'estimant lésés et M. Desormeaux au cours de laquelle il a refusé le paiement de temps supplémentaire, ce qu'il a par la suite confirmé par écrit le 15 juin 1998 (pièce E-11).

Les deux fonctionnaires ont déclaré être bien au courant de la convention collective et de la politique de temps supplémentaire du ministère. Ils ont aussi admis qu'ils n'avaient pas pensé de demander une prolongation du voyage, voyant le surplus de travail, ou de demander l'autorisation de faire du temps supplémentaire par téléphone ou télécopieur.

Avant leur départ, les fonctionnaires s'estimant lésés avaient accepté le plan de voyage sachant très bien qu'aucune allocation de surtemps ne figurait dans les coûts prévus.

M. Desormeaux est venu témoigner en déclarant que les plans de voyage sont préparés de façon à ce qu'il n'y ait pas de surtemps et ce, depuis 1993, lorsque le ministère a réduit les budgets de temps supplémentaire jusqu'à ce que, pour l'année 1998-1999, ils soient à zéro (pièce E-3).

M. Mackay a déclaré n'avoir jamais dit de « marquer leur temps et à leur retour on verrait ». De plus, M. Mackay dit ne pas avoir l'autorisation d'approuver les heures supplémentaires et les fonctionnaires le savaient. De plus, il déclare que les fonctionnaires auraient pu communiquer avec le bureau d'Ottawa en tout temps pour obtenir les autorisations nécessaires. Les deux autres fonctionnaires qui travaillaient

en équipe avec les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont pas fait de réclamation d'heures supplémentaires.

Plaidoirie au nom des fonctionnaires s'estimant lésés

La plaidoirie du représentant des fonctionnaires s'estimant lésés se résume comme suit :

- a) les griefs contestent le refus de rémunérer les heures supplémentaires travaillées par les fonctionnaires s'estimant lésés alors qu'ils voyageaient à Taïwan entre le 13 avril et le 9 mai 1998 (M. Huneault 36 heures - M. Veilleux 50 heures);
- b) la pièce E-7 (politique de temps supplémentaire) ne mentionne pas d'obligation de pré-autorisation;
- c) le paragraphe 9.01 de la convention collective prévoit que les heures supplémentaires sont rémunérées « lorsqu'un employé est tenu par l'Employeur » de les effectuer et, dans ce cas-ci, les fonctionnaires s'estimant lésés étaient tenus d'en effectuer afin de compléter leur enquête à l'intérieur des délais prévus;
- d) depuis un certain temps, le ministère a réduit la durée des enquêtes, ce qui force les fonctionnaires à effectuer des heures supplémentaires;
- e) beaucoup d'imprévus surviennent en cours d'enquête, ce qui nécessite des modifications au plan original, et les fonctionnaires s'estimant lésés ont su s'adapter aux circonstances grâce à leur vaste expérience dans ce domaine;
- f) les commentaires du superviseur des fonctionnaires s'estimant lésés, M. Mackay, (« prenez note de vos heures et on en discutera à votre retour ») doivent être considérés comme une autorisation explicite d'effectuer du surtemps;
- g) M. Mackay n'a jamais dit aux fonctionnaires s'estimant lésés avant leur départ de ne pas faire de surtemps;

- h) les heures travaillées par les fonctionnaires s'estimant lésés pendant leur voyage à Taïwan ne sont pas en litige;
- i) le nombre d'heures supplémentaires réclamées par les fonctionnaires s'estimant lésés n'est pas contesté.

Le représentant des fonctionnaires s'estimant lésés m'a a référé aux affaires suivantes : *David* (dossiers de la Commission n<sup>os</sup> 166-2-17250 à 17257) et *Suchma* (dossier de la Commission n<sup>o</sup> 166-2-19518).

#### Plaidoirie au nom de l'employeur

La plaidoirie du représentant de l'employeur se résume comme suit :

- a) deux questions sont en litige;
  - 1) les fonctionnaires s'estimant lésés étaient-ils autorisés à faire des heures supplémentaires?
  - 2) les fonctionnaires étaient-ils « tenus par l'Employeur d'effectuer des heures supplémentaires » tel que décrit au paragraphe 9.01 de la convention collective?
- b) les fonctionnaires s'estimant lésés ont été évasifs dans leur témoignage et leur crédibilité en souffre;
- c) M. Mackay a témoigné en disant qu'il n'a jamais dit aux fonctionnaires s'estimant lésés « de marquer leur temps et à leur retour on verrait »;
- d) les fonctionnaires s'estimant lésés étaient tous deux bien au courant de la convention collective, des budgets relatifs au temps supplémentaire ainsi que de la politique à cet égard;
- e) ils n'ont jamais jugé bon de donner des explications à l'appui de leur réclamation pour les heures travaillées en temps supplémentaire, même si la gestion l'a demandé à plusieurs occasions;
- f) la gestion a réaffirmé à chaque année sa politique de temps supplémentaire et les fonctionnaires s'estimant lésés en étaient bien au courant;

- g) contrôler les dépenses reliées aux heures supplémentaires est une prérogative exclusive à l'employeur;
- h) « est tenu de » signifie être obligé de faire quelque chose;
- i) aucune demande de prolongation du voyage ou d'approbation des heures supplémentaires n'a été présentée à l'employeur par les fonctionnaires s'estimant lésés;
- j) le fardeau de la preuve incombe aux fonctionnaires s'estimant lésés et ces derniers ne s'en sont pas déchargés.

Le représentant de l'employeur a référé aux affaires suivantes : *Weber c. Canada* (ministère des Approvisionnements et Services), [1991] A.F.C. N° 1274 (Q.L.); *Ducharme* (dossier de la Commission n° 166-2-17419); *Boulianne* (dossier de la Commission n° 166-2-15021); *Lancashire* (dossier de la Commission n° 166-2-14848); et *Côté* (dossier de la Commission n° 166-2-18529).

#### Motifs de la décision

Dans ces affaires, le fardeau de la preuve incombait aux fonctionnaires s'estimant lésés et j'estime qu'ils n'y ont pas satisfait. En effet, le témoignage des deux fonctionnaires s'estimant lésés était souvent évasif et imprécis.

Dans les présentes causes, je dois trancher deux questions :

- a) les heures supplémentaires ont-elles été effectuées à la demande de l'employeur?
- b) les heures supplémentaires ont-elles été pré-autorisées par l'employeur?

Les témoignages des deux témoins de l'employeur sont très clairs et répondent de façon négative à ces deux questions. De plus, les deux fonctionnaires s'estimant lésés, qui sont très expérimentés, ont admis qu'ils étaient bien au courant des exigences de la convention collective et de la politique de temps supplémentaire. Les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont pas seulement travaillé ces heures sans que l'employeur le leur demande, mais ils ont négligé d'obtenir l'autorisation préalable de l'employeur, soit par téléphone, soit par télécopieur.

Je conclus donc que les fonctionnaires s'estimant lésés ont effectivement accompli le travail supplémentaire qu'ils prétendent avoir fait et ceci n'est pas mis en doute par l'employeur. Cependant, la preuve ne m'a pas été faite que l'employeur ait demandé aux fonctionnaires s'estimant lésés d'effectuer des heures supplémentaires et ait par la suite refusé de les rémunérer. De plus, on ne m'a pas convaincu que les commentaires émis par M. Mackay avant le départ des fonctionnaires s'estimant lésés équivalaient à une autorisation explicite de faire du surtemps.

Par conséquent, les griefs sont rejetés.

**Jean Charles Cloutier**  
**commissaire**

OTTAWA, le 24 septembre 1999

