

Date: 20001031

Dossier: 166-2-29584

Référence: 2000 CRTFP 94



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

RÉJEAN GIASSON

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Pêches et Océans)**

employeur

Devant : [Evelyne Henry, présidente suppléante](#)

*Pour le fonctionnaire
s'estimant lésé :* [David J. Jewitt, avocat](#)

Pour l'employeur : [Guy A. Blouin, avocat](#)

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
les 20 et 21 juin 2000
(Soumissions écrites déposées les 17 juillet, 14 août et 25 août, 2000).

DÉCISION

[1] Réjean Giasson, chef mécanicien, travaille pour la Garde côtière canadienne depuis 1974. À 10 h 30, le 23 février 1999, il s'est présenté au travail à bord du « NGCC George R. Pearkes » pour rencontrer le chef mécanicien qui allait terminer son quart à midi.

[2] M. Giasson a demandé d'être rémunéré au tarif des heures normales; il veut aussi que lui soient accordés les crédits de jours de relâche correspondant à la période de travail effectuée.

[3] L'employeur a rejeté cette demande au motif que les heures effectuées pendant un changement de quart étaient des heures supplémentaires visées par l'appendice « G » de la convention collective des officiers de navire conclue entre le Conseil du Trésor et la Guilde de la marine marchande du Canada (la Guilde) : code 410/98.

[4] M. Giasson a déposé un grief en français, lequel été rejeté à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Il l'a renvoyé à l'arbitrage et a initialement demandé à être entendu en français. Le 18 mai 2000, la Guilde a demandé que le grief soit entendu à Ottawa, en anglais, avec services d'interprétation simultanée.

[5] La Guilde a produit une traduction anglaise du grief et des réponses de l'employeur (pièce G-1). La convention collective des officiers de navire (code : 410/98) a été présentée en preuve sous la cote pièce G-2.

[6] M. Giasson a témoigné au sujet de son expérience et de sa formation. Il est officier mécanicien de première classe depuis 1985. Le poste de chef mécanicien à bord du navire est le poste qu'il occupe quand il est mer. Il a travaillé à bord de navires fonctionnant selon le système conventionnel et de navires fonctionnant selon le système de jours de relâche.

[7] À titre de chef mécanicien, M. Giasson est le premier technicien en ce qui a trait aux machines et aux systèmes à bord du navire. Durant sa période de travail, il a la responsabilité de tous les aspects techniques du travail à bord du navire, l'année durant, même quand le navire est au port ou en cale sèche. Il y a toujours quelqu'un du service des machines à bord même quand le navire n'est pas en marche. La sécurité revêt une importance particulière car le navire produit lui-même l'énergie nécessaire au fonctionnement de tous les systèmes, y compris à la propulsion. La *Loi sur la marine*

marchande du Canada s'applique aux navires de la Garde côtière. M. Giasson a la responsabilité de l'administration d'un budget et de l'achat des biens, services, outils et produits nécessaires au fonctionnement d'un navire. Il conseille le commandant au sujet des questions de sécurité ou de la modification des systèmes ou des machines. Le chef mécanicien peut interdire le largage du navire s'il y a des problèmes de sécurité ou si le navire n'est pas prêt. Une fois en mer, le chef mécanicien dirige le personnel de son service; il traite également avec le personnel des autres services en raison de la coordination que requiert l'utilisation de l'équipement.

[8] Le chef mécanicien qui commence son service doit absolument rencontrer le chef mécanicien qui termine le sien, afin de faire le point avec un collègue qui demeure légalement responsable du navire jusqu'à ce qu'il soit officiellement relevé. Une fois le transfert de responsabilité effectué, le chef mécanicien assurant la relève assume toutes les responsabilités. C'est ainsi que s'effectue le transfert des responsabilités sur tous les navires, qu'ils fonctionnent selon le système conventionnel ou selon le système de jours de relâche. M. Giasson a expliqué que, selon le système conventionnel, quatre heures sont réservées pour la séance de débriefage, laquelle peut durer toute une journée dans certains cas. Toujours selon le système conventionnel, la rémunération des officiers est la même qu'ils s'agisse du briefage ou du débriefage. M. Giasson a travaillé selon les deux systèmes, soit le système conventionnel et le système de jours de relâche.

[9] Selon le système de jours de relâche, le changement d'équipage s'effectue à midi lorsque commence la période de 28 journées de travail de 12 heures. C'est le chef mécanicien à bord qui fixe la durée de la période de briefage.

[10] M. Giasson est classifié au niveau SO-MAO-10 et son taux de rémunération est indiqué à l'appendice « A-3 » de la convention collective pertinente : code 410/98, soit 192,56 \$ par jour et 29,87 \$ de l'heure. En vertu de l'appendice « H », M. Giasson reçoit des crédits de jours de relâche calculés au prorata du nombre d'heures effectuées. Selon le système de jours de relâche, il travaille pendant 28 jours, et est en relâche pendant 28 jours.

[11] M. Giasson doit souvent travailler durant la période de relâche, la plupart du temps pour assister à des réunions ou recevoir de la formation. Dans ces cas-là, les jours de relâche cessent d'être déduits et les heures de travail effectuées sont créditées. Cela n'a pas changé depuis que le grief a été déposé.

[12] Le 23 février 1999, il n'y avait pas de situation spéciale à signaler quand M. Giasson s'est présenté à la séance de débriefage à 10 h 30. De 10 h 30 à midi, il a passé en revue tous les documents inclus dans les notes de débriefage, soit une cinquantaine de pages, portant sur toutes les questions abordées. Le manuel de sécurité — le « ISM » (International Safety Measures) — était entré en vigueur l'année dernière et il fallait être plus consciencieux qu'auparavant.

[13] M. Giasson n'a pas été rémunéré pour le temps consacré au briefage le 23 février. On a en outre soustrait une heure et demie de sa banque de crédits de jours de relâche et il n'a pas accumulé de crédits de jours de relâche pour cette période de travail.

[14] M. Giasson doit obligatoirement assister au briefage lors du changement d'équipage. Le 23 février 1999, le changement d'équipage s'est déroulé normalement. Lorsque ce changement prend plus de temps que d'habitude, le chef mécanicien qui termine son service reste plus longtemps; il est rémunéré et il continue d'accumuler des crédits de jours de relâche.

[15] Le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas été contre-interrogé.

[16] Claude Langis a été cité à titre de témoin de l'employeur et il a témoigné en français.

[17] Claude Langis occupe un poste de surintendant de la section marine depuis novembre 1998. Il est responsable de l'affectation du personnel. De 1990 à 1998, M. Langis a été commandant de navire; de 1979 à 1990, il a été officier de navire.

[18] M. Langis décrit son poste comme le lien hiérarchique ou fonctionnel entre le directeur des services opérationnels et les chefs mécaniciens. M. Langis s'occupe des problèmes avec le personnel et des questions de ressources humaines. M. Langis n'a jamais été chef mécanicien. M. Langis introduit la description générique du poste de chef mécanicien (pièce E-1). Cette description s'appliquait au poste qu'occupait M. Giasson le 23 février 1999. Il y a eu une mise en commun des effectifs et les descriptions de tâches ne portent plus sur des postes en particulier mais sur l'ensemble des postes de même niveau.

[19] M. Langis explique que la période de travail est de 28 jours, commençant à midi, suivie de 28 jours de relâche. L'horaire normal est de 6 h à 19 h 30, et comprend trois

pauses-repas. La pièce E-1 s'applique sur le vaisseau « George R. Pearkes », qui fonctionne selon le système de jours de relâche prévu à l'appendice « H ». Le chef mécanicien qui travaille sur le « George R. Pearkes » est assujéti à l'appendice « G » de la convention collective.

[20] M. Langis explique que, depuis que le système des jours de relâche existe, on a établi une pratique de gestion selon laquelle le commandant, le chef mécanicien, le chef officier et l'officier de logistique doivent se rendre à bord une heure avant le changement d'équipage prévu. Cette pratique existe depuis au moins 1992. De 1992 à 1998, les officiers étaient rémunérés selon la clause pénale prévue à l'appendice « H » de l'ancienne convention (pièce E-2), paragraphe « d » de la page H-5 : Code 410/91. Les officiers bénéficiaient de la clause pénale et étaient payés à temps triple, soit trois heures pour une heure de travail, mais ils perdaient une heure de relâche.

[21] De novembre ou décembre 1998 jusqu'à aujourd'hui, aucune rémunération n'est offerte pour l'heure de changement d'équipe. Cette heure-là est maintenant prévue à l'appendice « G » suite à une directive émise le 10 décembre 1998 (voir pièce E-3). M. Langis a été d'abord « sidéré » par cette nouvelle directive et, après avoir fait des recherches, il a appris que l'heure de breffage étant directement accolée au cycle de travail prévu, elle est maintenant prévue à l'appendice « G ».

[22] La pièce E-2 est l'extrait de l'ancienne convention qui contient la disposition qui a été rayée de la nouvelle convention collective. En vertu de cette disposition, les chefs mécaniciens étaient payés de façon similaire, qu'ils participent au breffage avant ou au debreffage après le début du cycle de travail.

[23] C'est l'officier qui termine à midi qui est responsable et le breffage peut être prolongé. S'il y a des problèmes majeurs tels un incendie, une explosion, une voie d'eau, etc., le chef mécanicien demeure en poste jusqu'à ce que la situation revienne à la normale. Cela n'arrive pas souvent, mais c'est déjà arrivé.

[24] M. Langis explique que la gestion essaie de prévoir plusieurs semaines à l'avance la tenue de réunions « où tout le monde doit être présent ». La rémunération est prévue pour le temps que dure la réunion. Par exemple, depuis décembre 1998, si on demande à un chef mécanicien en relâche d'assister à une réunion de huit heures, on crédite 2/3 de jour de relâche et on débite 1/3 de jour de relâche de la banque des crédits. La gestion ne considère pas de la même façon les réunions qui ont lieu

pendant la période de relâche et l'heure de 11 h à midi lors du changement d'équipe. L'employeur compense pour le temps passé en réunion « où il veut avoir du monde » et qu'il considère comme étant sur une base volontaire contrairement à l'heure de changement d'équipage qu'il exige. À celle-ci, il applique l'appendice « G » de la convention collective.

[25] Depuis 1998, M. Langis n'a pas reçu de demandes de rémunération de la part de chefs mécaniciens ou de commandants qui sont restés plus tard que midi.

[26] M. Langis explique que selon le système conventionnel, le chef mécanicien à bord commence sa journée normale de travail à huit heures et le chef entrant embarque à huit heures aussi. Selon le système conventionnel, les deux sont rémunérés à leur salaire de base. Celui qui débarque, s'en va en congé; il peut travailler deux, trois ou quatre heures, c'est variable. La durée n'est pas spécifiée.

[27] En contre-interrogatoire, M. Langis confirme que la rencontre lors du changement d'équipage est obligatoire selon le manuel de sécurité connu sous les initiales « ISM » (International Safety Measures). Le code « ISM » ne fait que formaliser une pratique déjà en vigueur. La rencontre d'information ou le débriefage n'a rien d'extraordinaire; il s'agit d'un exercice qui doit avoir lieu à chaque changement de quart. Il y a une soixantaine de changements et la rencontre dure, en règle générale, environ d'une heure.

[28] Le chef mécanicien entrant se présente plus tôt lorsqu'un chef mécanicien ne connaît pas déjà le navire, car l'échange d'information est plus long. Les chefs mécaniciens discutent du temps nécessaire à la rencontre d'information et avisent l'officier d'affectation. Il y a deux officiers d'affectation à terre, un pour le secteur machine et logistique et l'autre pour le secteur pont à l'exclusion des commandants. M. Langis est chargé de l'affectation des commandants. En règle générale, pour les commandants, la rencontre dure une heure.

[29] M. Langis n'a jamais eu à traiter de situations où un agent d'affectation des chefs mécaniciens a eu des problèmes en raison de demandes de rencontre plus longue entre chefs mécaniciens. Il a pu y avoir de ces demandes; elles n'ont jamais posé de problème, car elles étaient légitimes.

[30] M. Langis a travaillé comme commandant et ne croit pas que les chefs mécaniciens exagèrent lorsqu'ils demandent plus de temps pour la rencontre d'information. Tout le monde part ensemble; si le chef mécanicien prend plus de temps, il retarde les trois autres.

[31] M. Langis confirme que lorsque les officiers sont rappelés pendant les jours de relâche, ils ne perdent rien. On leur crédite les heures qu'ils passent en réunion et on ajoute des crédits de jours de relâche; par exemple, une journée de huit heures se traduit par 2/3 de jour de relâche. La banque de jours de relâche n'est débitée que de 1/3 de jour et l'on ajoute 2/3 de jour ce qui fait en réalité 4/3 de jours de relâche en plus. L'officier est considéré en devoir pendant ces huit heures.

[32] Auparavant, selon la clause pénale, l'alinéa « d » de la page H-5 (pièce E-2), une heure donnait trois heures de rémunération, car une heure était débitée de la banque de jours de relâche. Par exemple, lorsque M. Langis était navigant, pour une rencontre de quatre heures pendant la période de relâche, sous l'ancienne convention, il se voyait déduire huit heures de jours de relâche de sa banque et recevait trois fois quatre heures de relâche en plus des heures accumulées. Selon M. Langis, le système actuel est plus payant pour les officiers.

[33] M. Langis précise que chaque partie qui prenait part au changement d'équipage était assujettie à la clause pénale. Avant la nouvelle directive, toutes les rencontres d'information lors du changement d'équipage étaient rémunérées. Depuis la nouvelle directive, c'est l'appendice « G » qui s'applique. Depuis la disparition de l'ancienne clause pénale, il y a un vide dans la convention collective et les gestionnaires ont demandé une interprétation. L'appendice « G », « Indemnité de fonctions supplémentaires », existait sous l'ancienne convention et cela depuis plusieurs années. À la connaissance de M. Langis, avant novembre/décembre 1998, l'appendice « G » n'avait jamais visé la période d'information lors du changement d'équipage.

[34] En tant que commandant, M. Langis a autorisé des paiements en vertu de la clause pénale. En 1995, alors que l'appendice « G » était en vigueur, M. Langis a autorisé les paiements en vertu de la clause pénale en rapport avec les séances de breffage lors des changements d'équipage. M. Langis explique que l'appendice « G » prévoit les rappels d'urgence des officiers qui peuvent parfois travailler 20 heures alors qu'ils sont payés l'équivalent de 12 heures. L'appendice « G » prévoit les situations où les officiers sont appelés en dehors de leurs heures de travail lorsqu'ils

sont en quart libre. Le chef mécanicien est responsable en tout temps à partir du moment où il signe à l'embarquement jusqu'à ce qu'il soit relevé au débarquement. Un seul chef mécanicien est responsable à la fois.

[35] Pour ce qui est du breffage, la compensation accordée était toujours équivalente à une heure de salaire; or celle-ci pouvait être bonifiée dans des circonstances spéciales.

[36] En raison de l'heure tardive, l'audience a été ajournée et les parties ont été invitées à présenter leur argumentation par écrit.

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé

[Traduction]

1. *La présente porte sur un grief déposé par le chef mécanicien Réjean Giasson, officier de navire, lequel demande à être rémunéré au tarif des heures normales et à obtenir les crédits correspondants de « jours de relâche » appropriés suite à la demande qu'on lui a faite de se présenter au travail pour mener la séance de débrefage sur le changement de quart de l'équipage, avec le chef mécanicien relevé, à 10 h 30, le 23 février 1999, soit une heure et demie avant l'heure prévue (midi) du début de sa « période de travail » (la « séance de breffage sur le changement d'équipage »).*
2. *En vertu de l'appendice H de la convention collective, les officiers de navire sont tenus d'accomplir une période de travail de 28 jours, à raison de 12 heures par jour, suivie d'une période « hors service » de 28 jours de relâche. Alors qu'un officier acquiert 12 heures de rémunération chaque jour de sa période de travail, il ne reçoit comme tel que l'équivalent d'une rémunération de six heures par jour pendant les périodes de travail. Le reste de sa rémunération quotidienne lui est versé pendant la période hors service, y compris un crédit d'un jour de relâche qui lui est mis en banque, de manière que l'officier puisse conserver un taux régulier de rémunération tant pendant la période de travail que pendant la période de relâche. Pour chaque jour de relâche utilisé pendant la période hors service, la banque de jours de relâche de l'officier est débitée de la proportion correspondante, calculée au prorata, de manière que l'officier puisse créer ou utiliser des parties ou fractions de jour de relâche.*
3. *Pendant la période hors service, un officier n'est pas tenu d'effectuer du travail pour l'employeur, à moins qu'il soit rémunéré pour ce travail de la manière habituelle. Il ressort de la preuve que les deux parties s'entendaient sur ce que signifiait la « manière habituelle », à savoir que, lorsqu'on demande à un officier de navire de travailler pendant sa période hors service, il faut d'abord qu'on arrête de déduire des crédits de jours de relâche de la banque de l'officier pendant la période durant laquelle l'officier accomplit son service pour l'employeur. Deuxièmement, l'officier doit ensuite être rémunéré par l'employeur selon le taux de rémunération horaire approprié un jour de relâche. Troisièmement, l'officier devrait se voir créditer du nombre correspondant de*

crédits de jours de relâche pour le temps travaillé. Il est intéressant de noter que le témoin de l'employeur, M. Langis, a indiqué qu'il avait un tableau qu'il utilisait à cette fin pour calculer au prorata les fractions d'une heure travaillée.

4. Le chef mécanicien et d'autres officiers supérieurs sont tenus de diriger ces séances de breffage sur le changement d'équipage, dans le cadre des fonctions normales qu'ils assument, lorsqu'il y a un changement complet d'équipage à la fin de la période de 28 jours. Il ressort de la preuve que d'importantes responsabilités se rattachent au poste de chef mécanicien pour ce qui est de la sécurité du navire et de son équipage, tant au niveau national que sur le plan international, en vertu des normes du Code international de gestion de la sécurité (Code ISM) qui sont récemment entrées en vigueur. De plus, le chef mécanicien, à l'instar du capitaine ou du second, est tenu de pointer en arrivant, au début de sa période de travail, assumant ainsi légalement l'entière responsabilité du navire. De la même façon, l'officier relevé est et doit être tenu entièrement responsable du navire jusqu'au moment où il « pointe en partant », et ce, après la séance de débrefage sur le changement d'équipage. Ainsi, on ne peut tenir légalement responsable du navire qu'un chef mécanicien à la fois. De fait, le chef mécanicien doit donner au capitaine un signal indiquant que le navire est « prêt à partir » avant que celui-ci puisse lever l'ancre et quitter le port. En somme, la séance de breffage sur le changement d'équipage constitue une exigence légale essentielle et obligatoire de l'officier et de l'employeur, et, en tant que telle, constitue du « travail » qui doit être rémunéré par l'employeur.
5. Le 23 février 1999, le fonctionnaire s'estimant lésé terminait sa période hors service et devait commencer sa période de travail à midi. Ce jour-là, l'employeur a débité la banque de jours de relâche du fonctionnaire jusqu'à midi.
6. Conformément aux exigences habituelles, le chef mécanicien sortant a demandé au fonctionnaire s'estimant lésé de se présenter sur le navire à 10 h 30, afin de procéder à la séance de breffage sur le changement d'équipage. En l'espèce, il n'y avait rien de particulier à signaler; cependant, ainsi que le fonctionnaire s'estimant lésé l'a mentionné dans son témoignage, on lui a demandé, en d'autres occasions, d'arriver avant 10 h 30 afin d'être parfaitement mis au courant du fonctionnement du navire. Il lui est arrivé de devoir rester plus tard que midi, lorsqu'il était le chef mécanicien sortant, afin de s'assurer que toute l'information pertinente avait été transmise au chef mécanicien qui assurait la relève. Le 23 février 1999, le chef mécanicien sortant est parti rapidement à midi et aurait alors commencé sa période hors service.
7. Le témoin de l'employeur, M. Langis, a confirmé que, à sa connaissance, il n'y avait pas eu d'autre situation dans laquelle un officier aurait été tenu de se présenter au travail pendant sa période de relâche, sans être rémunéré de la manière habituelle, manière dont il est fait mention au paragraphe 3.
8. Comme on l'a indiqué au début, le fonctionnaire s'estimant lésé ne demande ici qu'à être rémunéré au tarif des heures normales pour le temps travaillé le 23 février 1999 et à être crédité du nombre correspondant de jours de relâche, calculé au prorata, pour avoir mené la séance de breffage sur le changement d'équipage.

9. *Dans sa réponse au présent grief, l'employeur se fonde sur les dispositions de l'appendice G. L'appendice G s'applique au fonctionnaire s'estimant lésé en ce qu'il prévoit une « indemnité de fonctions supplémentaires » visant à rémunérer le fonctionnaire s'estimant lésé, ainsi que d'autres officiers supérieurs qui sont mentionnés à l'appendice G, pour les heures supplémentaires imprévues qu'on leur demande d'effectuer pendant la période de travail de 28 jours.*
10. *La Guilde estime que l'appendice G ne s'applique pas au présent grief, du fait que ce que l'on y demande n'a rien à voir avec les heures supplémentaires. La Guilde demande seulement que l'officier soit rémunéré au tarif des heures normales et qu'on lui crédite le nombre correspondant de jours de relâche pour le travail que l'employeur lui a demandé d'effectuer pendant la période hors service. Comme l'ont dit les deux témoins, dans tout autre cas où l'employeur demande à un officier de se présenter à une réunion pendant la période hors service, l'officier est rémunéré au tarif simple pour le temps travaillé, on arrête de débiter des crédits de sa banque de jours de relâche et l'officier se voit créditer du nombre approprié de jours de relâche.*
11. *Par exemple, de temps à autre, on demande au fonctionnaire s'estimant lésé d'assister à des réunions pendant sa période hors service, et il est toujours rémunéré au tarif des heures normales et crédité du nombre correspondant de jours de relâche. En fait, dans son témoignage, le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré qu'il devait prendre part à une réunion, le jeudi 22 juin 2000, aux bureaux régionaux, afin d'examiner le système informatique utilisé sur le navire, et que les parties avaient clairement convenu que ce temps passé à assister à la réunion serait rémunéré de la manière habituelle (voir paragraphe 3).*
12. *La Guilde estime que le fonctionnaire s'estimant lésé devrait recevoir la même rémunération pour la séance de breffage sur le changement d'équipage qu'il a effectué et que la convention collective exige, au titre d'une disposition fondamentale, que les officiers soient rémunérés au tarif des heures normales (c.-à-d. au taux ordinaire) pour le temps travaillé pendant la période hors service, à moins que le versement d'une prime distincte soit prévu.*
13. *Lors de la dernière ronde de négociations, les parties ont supprimé une clause pénale de sorte que du travail tel que la séance de breffage sur le changement d'équipage ne donne pas lieu, dans la plupart des cas, au paiement d'une prime, mais elles n'ont pas retiré à un officier son droit fondamental de recevoir, au tarif des heures normales, sa rémunération acquise un jour de relâche. La Guilde croit qu'il y a eu une certaine confusion chez les personnes responsables d'administrer le système de la paye aux termes de la nouvelle convention collective, confusion qui a fait, sans que l'on sache exactement comment, que la rémunération un jour de relâche au tarif simple a été éliminée avec le paiement de la prime que prévoyait la clause pénale, pour le travail requis durant les séances de breffage sur le changement d'équipage.*
14. *Fait plus important encore, M. Langis a aussi confirmé que c'était la première fois, à sa connaissance, qu'une personne se voyait refuser une rémunération après avoir pris part à la séance de breffage sur le changement d'équipage. M. Langis et l'employeur se fondaient généralement sur la pièce E-3, une note de service interne de l'employeur datée du 10 décembre 1998 (la « note de service »), dans laquelle il était confirmé que le Conseil du Trésor avait informé ses*

- administrateurs que, dorénavant, la séance de breffage sur le changement d'équipage devait être considérée comme assujettie aux dispositions en matière de rémunération de l'appendice G et que, par conséquent, aucun paiement ne devait être effectué.*
15. *M. Langis a mentionné dans son témoignage qu'il avait été « sidéré » à la lecture de cette note de service.*
 16. *À la suite de la note de service, qui est un document interne, l'employeur a continué de défalquer des crédits de la banque de jours de relâche de M. Giasson jusqu'à midi, le 23 février 1999, et, qui plus est, ne lui a versé aucune rémunération pour avoir pris part à la séance de breffage sur le changement d'équipage de 10 h 30 à midi.*
 17. *En somme, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a été rémunéré d'aucune façon pour l'heure et demie de travail que l'employeur lui a demandé d'effectuer avant le début de sa période de relâche prévue (sic). En fait, le fonctionnaire s'estimant lésé a été pénalisé du fait que l'employeur a continué de lui défalquer des crédits de jours de relâche durant la séance de breffage sur le changement d'équipage. Ainsi, pour ce travail effectué à la demande de l'employeur, le fonctionnaire s'estimant lésé s'est « versé » son propre salaire à même ses crédits de jours de relâche antérieurement acquis.*
 18. *M. Langis a confirmé que, à sa connaissance, il n'y avait pas eu d'autre situation où un officier, un chef mécanicien ou le titulaire d'un autre poste comparable, aurait été tenu de se présenter au travail pendant sa période de relâche sans être rémunéré de la manière habituelle (laquelle est précisée au paragraphe 3).*
 19. *Le fonctionnaire s'estimant lésé a indiqué dans son témoignage que, en vertu de la précédente convention collective et de la nouvelle convention applicable, on lui a demandé de temps à autre de se présenter à des réunions pendant sa période hors service. Pour avoir participé à ces réunions, cependant, il a toujours été rémunéré au tarif normal pour un jour de relâche, ce qui signifie qu'il a été payé au taux approprié de rémunération un jour de relâche pour les heures qu'il a travaillées en assistant à la réunion et qu'on a crédité sa banque du nombre correspondant de jours de relâche pour les heures travaillées. En fait, ainsi qu'on l'a mentionné plus haut, le fonctionnaire s'estimant lésé a déclaré qu'il devait se présenter à une réunion, le jeudi 22 juin, aux bureaux régionaux, afin d'examiner le système informatique utilisé sur le navire et qu'il n'y a pas eu de problème ou de mésentente entre les parties sur le fait que le temps de travail consacré à cette réunion pendant une journée de relâche serait rémunéré de la manière précitée.*
 20. *Le témoin de l'employeur, M. Langis, a également souscrit à l'interprétation que M. Giasson a faite de la rémunération d'un officier en vertu du système d'accumulation de jours de relâche et a confirmé que c'était là l'une des raisons pour lesquelles il utilisait un tableau avec des heures et des crédits de jours de relâche calculés au prorata; c'est donc dire que M. Langis est tenu de rajuster en conséquence la banque de jours de relâche d'un officier lorsque ce dernier est tenu de travailler pendant sa période hors service.*

Arguments fondés sur les conventions collectives

21. Dans la convention collective précédente, il existait, à l'appendice H, une clause pénale qui exigeait bel et bien le paiement d'une prime pour ce genre de séance de débrefage en plus de la rémunération habituelle un jour de relâche et des crédits de jours de relâche. Cette clause était ainsi libellée :

Nonobstant l'article 30 - Durée du travail et heures supplémentaires - 4, lorsqu'un officier est tenu de se présenter au travail pendant une période de jours de relâche normalement prévue à son horaire ou de demeurer au travail au-delà de la date prévue de changement d'équipe, il touche, en plus de la rémunération pour le jour de relâche qu'il a gagnée, l'équivalent en argent de trois (3) jours de relâche pour chaque jour de travail effectué pendant la période de jours de relâche à l'horaire, et un jour de relâche est déduit des crédits de jours de relâche de l'officier.

22. Lors de la dernière ronde de négociations, les parties ont supprimé cette clause pénale de manière à ce que ce travail ne donne pas lieu au versement d'une prime; cependant, en aucune circonstance la suppression de cette clause pénale ne saurait changer ou modifier la convention collective pour empêcher un officier de navire d'acquérir les crédits de jours de relâche de base pour le travail accompli pendant la période hors service de son régime d'accumulation de jours de relâche.
23. La Guilde pose que le droit de tout employé d'être rémunéré pour le travail effectué à la demande d'un employeur est un principe élémentaire et fondamental; ainsi, il faudrait un libellé très spécifique et expressément clair pour soutenir la position de l'employeur selon laquelle les officiers ne devraient pas être rémunérés pour la séance de breffage sur le changement d'équipage. Plus précisément, l'employeur adopte la position selon laquelle l'officier doit en fait « se payer lui-même » à même sa banque de jours de relâche pour la séance de breffage sur le changement d'équipage. Dans l'éventualité d'une telle situation, le libellé de la convention collective devrait être parfaitement limpide pour montrer qu'il entrait bien dans l'intention des parties de parvenir à un résultat si inhabituel et, à franchement parler, déraisonnable.
24. L'employeur invoque aussi que, pour la première fois, l'appendice G doit s'appliquer au second capitaine ou au chef mécanicien pour le travail effectué pendant la séance de breffage sur le changement d'équipage. On ne conteste pas la preuve que, avant les modifications apportées à la clause pénale, l'appendice G existait, dans la convention collective précédente, essentiellement sous la même forme que dans la convention collective qui s'applique aujourd'hui. À aucun moment n'a-t-on laissé entendre que l'appendice G empêchait le moindrement le second capitaine ou le chef mécanicien de se voir verser une prime aux termes de l'ancienne clause pénale. Ainsi, selon le point de vue de la Guilde, l'appendice G ne s'applique pas pour ce qui est de recevoir la rémunération de base un jour de relâche pour le travail accompli à la demande de l'employeur pendant la période hors service, en vertu du système de jours de relâche.

Questions soulevées par l'arbitre

25. À l'issue de l'audience, l'arbitre a soulevé un certain nombre de questions qui devaient être résolues à la lumière des arguments présentés par écrit. Mes notes indiquent que les questions suivantes ont été soulevées :
1. Où, dans l'appendice G, conclut-on que l'article 30 ne s'applique pas?
 2. À quel moment l'application de l'article 30 surviendrait-elle en vertu de l'appendice H?
 3. Pourquoi le fonctionnaire s'estimant lésé ne demande-t-il pas à être payé pour des heures supplémentaires plutôt que de recevoir une rémunération et des crédits de jours de relâche au taux ordinaire?
 4. Comment l'employeur peut-il défalquer des crédits de jours de relâche lorsque quelqu'un est au travail sur le navire?
 5. À quel titre le fonctionnaire s'estimant lésé est-il en droit d'être rémunéré au tarif des heures normales?

Réponses aux questions de l'arbitre

26. Dans le présent grief, on cherche à obtenir, pour le fonctionnaire s'estimant lésé, une rémunération de jour de relâche au taux normal pour l'heure et demie de travail que le fonctionnaire s'estimant lésé a effectuée le 23 février 1999, lorsqu'il a participé à la séance de breffage sur le changement d'équipage. Ainsi que l'arbitre l'a fait remarquer, en vertu du système de jours de relâche, soit le fonctionnaire est assujéti au régime des jours de relâche, auquel cas sa rémunération lui est versée à même la banque de jours de relâche, dans les limites du nombre de crédits qu'il a accumulés à cet égard, soit le fonctionnaire travaille pour l'employeur et acquiert des crédits de jours de relâche ainsi qu'une rémunération de jours de relâche qui sont prévus dans l'appendice applicable.
27. Dans le présent grief, on cherche à obtenir des taux de rémunération un jour de relâche qui sont différents, sur le plan conceptuel, des tarifs simples de rémunération qui s'appliqueraient à un système conventionnel. Par conséquent, le fonctionnaire s'estimant lésé demande à être rémunéré pour un jour de relâche au taux normal, tant en dollars qu'en crédits de jours de relâche, pour le 23 février 1999, mais il ne demande pas d'être rémunéré pour des heures supplémentaires.

Objet : Application de l'article 30 et des heures supplémentaires de façon générale

28. En l'espèce, aux termes de l'appendice H, à la page 107, le « jour de relâche » est défini comme un jour de repos rémunéré auquel un officier a droit du fait qu'il a travaillé pendant un certain nombre de jours sous le régime d'un système d'accumulation de jours de relâche.
29. En vertu de l'alinéa 2(f), le « jour » commence à l'heure désignée du changement d'équipage. En l'espèce, le « jour » a commencé à midi, le 23 février 1999. Par conséquent, le travail effectué par le fonctionnaire s'estimant lésé a été accompli pendant sa période de relâche, ce qui aurait dû donner lieu à la même rémunération que celle qui est associée à la participation à une réunion convoquée aux fins de l'employeur. À l'inverse, pour qu'il y ait « heures supplémentaires », il faudrait que l'officier ait travaillé au-delà de ses heures

normales alors qu'il est « au travail » (c'est-à-dire, pendant la période de travail).

30. *L'argument fondamental soumis par la Guilde relativement à cette question est que le travail de l'employeur (la séance de breffage sur le changement d'équipage) a été accompli le dernier jour de la période hors service de M. Giasson, d'après les définitions données dans la convention collective qui régit le système, et que ce travail donne par conséquent droit à une rémunération normale de jours de relâche, mais n'est pas « en sus » des exigences normalement prévues à l'horaire pour ce jour-là.*
31. *En somme, pour répondre à la première question de l'arbitre, il y aurait temps supplémentaire ou application de l'article 30 quand un officier est tenu de travailler au-delà du nombre d'heures normalement prévu alors qu'il est « en service » (c.-à-d., pendant la période de travail).*

Objet : Déduction des crédits de jours de relâche pour être au travail

32. *Poser la question, c'est y répondre. La Guilde trouve vraiment que la position de l'employeur, dans cette situation, est offensante et irresponsable. Il va sans dire que les chefs mécaniciens prennent le moins de temps possible pour transmettre l'information sur le changement d'équipage. En outre, tout le processus de breffage sur le changement d'équipage est organisé pour permettre à l'officier sortant de retourner chez lui, en jours de relâche, le plus tôt possible, soit à midi. Exceptionnellement, la séance de breffage sur le changement d'équipage peut se prolonger au-delà de midi. La Guilde estime que rien, dans la preuve ou l'argumentation de l'employeur, ne porte à croire que l'heure et demie en l'espèce ou le temps consacré à d'autres cas semblables, ne représente pas le temps réellement mis pour mener cette séance de breffage sur le changement d'équipage. Ainsi, le fonctionnaire s'estimant lésé devrait simplement être rémunéré de la manière habituelle pour avoir accompli ce travail.*
33. *Pendant le déroulement de l'audience, l'arbitre a également posé des questions sur l'applicabilité générale de l'appendice G. Il est soumis que cette question a été clarifiée dans le témoignage fourni par M. Langis, lorsqu'il a confirmé que, quand il est en service (pendant la période de travail), un second capitaine ou un chef mécanicien est tenu de répondre à tous les appels concernant toute urgence ou question non réglée en dehors de son quart normal de 12 heures, de par la nature du poste qu'il occupe et de ses responsabilités légales à l'égard du vaisseau comme tel.*
34. *Comme on l'a mentionné plus haut, l'appendice G fait partie de la convention collective depuis de nombreuses années, et il s'est toujours appliqué dans de telles circonstances et n'a jamais été appliqué à la séance de breffage sur le changement d'équipage. Qui plus est, M. Langis a confirmé que, au cours de ses années de service comme second capitaine ou au service de la Garde côtière, il n'a jamais entendu parlé ni été témoin d'une situation pour laquelle l'appendice G visait la période précédant le moment où le second capitaine ou le chef mécanicien « pointait en arrivant » au navire (ce qui indiquait le moment auquel l'officier prenait les commandes du navire, tel que discuté au paragraphe 4 plus haut). Comme la preuve l'a également démontré, un chef mécanicien ou un second capitaine ne peut pointer en partant et pointer en arrivant qu'une fois l'information sur le changement d'équipage transmise; par*

conséquent, le temps requis pour effectuer cette transmission d'information sur le changement d'équipage ne saurait en aucune façon être considéré comme étant assujéti à l'appendice G, ainsi que le suggère l'avocat de l'employeur ou le Conseil du Trésor dans sa note de service datée du 10 décembre 1998.

Mesure corrective

35. En conséquence, la Guilde demande les mesures correctives suivantes pour résoudre les questions soulevées dans le présent grief :

1. Une déclaration indiquant que l'employeur a contrevenu aux dispositions de la convention collective en ne rémunérant pas le fonctionnaire s'estimant lésé pour l'heure et demie de travail que ce dernier a effectuée le 23 février 1999, alors qu'il travaillait pendant sa période hors service pour effectuer la séance de breffage sur le changement d'équipage.
2. Une ordonnance enjoignant l'employeur de rémunérer le fonctionnaire s'estimant lésé, ce qui signifie en l'occurrence remettre dans la banque de jours de relâche de ce dernier le crédit de jour de relâche d'une heure et demie qui a été pris à tort de sa banque le 23 février 1999, lui ajouter un crédit de jours de relâche (calculé au prorata pour l'heure et demie qu'il a travaillée pendant sa période hors service le 23 février 1999) et le rémunérer au tarif des heures normales (c'est-à-dire au taux ordinaire) pour une heure et demie de travail. En somme, la Guilde demande à ce que l'heure et demie de travail soit traitée de la même façon que les heures travaillées par un officier de navire pendant sa période hors service s'accompagnant de la rémunération appropriée et d'une remise de crédits de jours de relâche à l'officier.
3. Une ordonnance déclarant que la convention collective doit être appliquée conformément à la déclaration susmentionnée. En l'espèce, le fonctionnaire s'estimant lésé doit donc être rémunéré pour toutes les séances de breffage sur le changement d'équipage auxquelles il a participé à partir de la date du grief jusqu'à maintenant et, dans le cas de tous les autres officiers touchés par cette décision et cette déclaration, une ordonnance déclarant que ces derniers seront désormais rémunérés de cette manière pour toutes les séances de breffage sur le changement d'équipage auxquelles ils prennent part.

Pour l'employeur

1. Le 31 mars 1999, M. Giasson demande comme mesures correctives de se faire rémunérer pour la période de travail, communément appelé debriefing, du 23 février 1999 de 10h30 à 12h00 (grief signé par M. Giasson le 31 mars 1999).
2. Le debriefing consiste en un échange d'information par lequel le chef mécanicien "entrant" s'informe auprès du chef mécanicien "sortant" de l'état des machines du navire.

3. *Plus particulièrement, M. Giasson demande que "cette période de travail soit rémunéré à taux simple et ajouter la portion d'accumulation de jour de relâche pour cette période travaillée" (grief signé par M. Giasson le 31 mars 1999).*
4. *Le 27 janvier 2000, cette demande a été refusée par l'employeur (3ième palier) au motif "qu'à titre de chef mécanicien, vous recevez une prime d'indemnité de fonctions supplémentaires sous "l'appendice G" de votre convention collective d'Officiers de navire." (lettre-réponse de William J.S. Elliot en date du 27 janvier 2000).*
5. *Le 25 février 2000, M. Giasson et son représentant syndical signent le "Renvoi à l'arbitrage" dans lequel il est mentionné que M. Giasson réclame cette mesure correctrice en se basant sur l'**appendice H** (Renvoi à l'arbitrage signé le 25 février 2000).*

QUESTION

6. *Nous soumettons que la question à laquelle doit répondre l'arbitre est la suivante:*

Est-ce que l'employé s'est déchargé de son fardeau de prouver que l'employeur a mal interprété ou a enfreint la convention collective en décidant que le "debriefing" du 23 février 1999 devait être considéré comme une "fonction supplémentaire" ("extra duty") couvert sous l'appendice G ?

PREUVE

7. *M. Giasson a produit un seul témoin : lui-même.*
8. *L'employeur a également produit un seul témoin : Claude Langis, Surintendant marine, région Laurentienne.*
9. *La preuve non contredite est à l'effet que le 23 février 1999 :*
 - *M. Giasson, à titre de chef mécanicien "entrant"(c'est-à-dire qui commence sa journée de travail à midi), est requis par l'employeur de se rendre avant l'heure désignée pour le changement d'équipe sur le navire Georges R. Pearkes pour le debriefing.*
 - *M. Giasson, à titre de chef mécanicien et travaillant sur le Georges R. Pearkes, est couvert par l'appendice G intitulé : "Indemnités pour fonctions supplémentaires".*
 - *M. Giasson, en travaillant sur le Georges R. Pearkes, est également couvert par l'appendice H intitulé : "Système de dotation en personnel, navigant et d'accumulation des jours de relâche" ("lay day").*
 - *M. Giasson est un chef mécanicien SO-MAO-10.*
10. *La preuve non contredite est également à l'effet que :*
 - *Le debriefing sur le Georges R. Pearkes dure généralement une heure mais, de façon exceptionnelle, peut prendre plus d'une heure.*

- *Le debriefing est nécessaire afin que le chef mécanicien "entrant" soit en mesure d'affirmer au commandant du navire "entrant" que les machines principales et auxiliaires sont disponibles pour la mise en marche du Georges R. Pearkes.*
- *Le cycle de travail pour un chef mécanicien comme M. Giasson et travaillant sur le Georges R. Pearkes (sous l'appendice H) est le suivant : 28 jours "on" et 28 jours "off". L'horaire de travail est de midi à midi.*
- *L'employeur payait auparavant, sous l'ancienne convention collective (déposée comme pièce E-2), une pénalité qui couvrait le debriefing.*
- *Plus précisément, l'employeur payait une pénalité qui était explicitement prévue à cet effet sous l'ancien appendice H qui se lisait comme suit:*

"d) Nonobstant l'article 30 - Durée du travail et heures supplémentaires - 4, lorsqu'un officier est tenu de se présenter au travail pendant une période de jours de relâche normalement prévue à son horaire ou de demeurer au travail au-delà de la date prévue de changement d'équipe, il touche, en plus de la rémunération pour le jour de relâche qu'il a gagnée, l'équivalent en argent de trois (3) jours de relâche pour chaque jour de travail effectué pendant la période de jours de relâche à l'horaire, et un jour de relâche est déduit des crédits de jours de relâche de l'officier."
- *La nouvelle convention collective, entrée en vigueur le 17 septembre 1998, est venue modifier l'appendice H.*
- *En fait, cet article de l'ancien appendice H contenant une clause de pénalité n'apparaît pas dans l'appendice H qui est en vigueur depuis le 17 septembre 1998.*
- *Par conséquent suite à cette modification, l'employeur a cessé de payer cette pénalité et considère le debriefing comme une fonction supplémentaire rémunérée par l'appendice G.*

ANALYSE

A) Appendice G

11. *L'appendice G "Indemnités de fonctions supplémentaires" prévoit, à l'article 1, qu'un chef mécanicien SO-MAO-10 comme M. Giasson (et travaillant sur le Georges R. Pearkes) reçoit une indemnité pour effectuer des fonctions supplémentaires (11,001\$ à partir du 1er avril 1998 ; 11,221\$ à partir du 1er avril 1999).*
12. *L'appendice G mentionne, à l'article 2, qu'un officier a le droit de toucher cette indemnité de fonctions supplémentaires pendant les périodes où il est de service sur un navire.*
13. *L'appendice G stipule, à l'article 5, que cette indemnité : "...est considérée comme faisant partie de la rémunération en vertu de la Loi sur la pension de la fonction publique (LPFP), de l'assurance-invalidité (AI), du Régime d'assurance pour les*

cadres de gestion de la fonction publique et de l'indemnité de départ (article 29)".

14. *L'appendice G ne définit pas toutefois le terme « fonctions supplémentaires ».*

15. *Puisque l'appendice G ne définit pas explicitement "fonctions supplémentaires", c'est le sens courant du mot "supplémentaire" donné par le dictionnaire qui doit être retenu:*

"Qui est en supplément" (Petit Robert, 1989)

16. *Quant au mot "supplément", son sens courant est défini comme suit:*

"Ce qui est ajouté à une chose déjà complète" (Petit Robert, 1989)

17. *Puisqu'en l'espèce il est question de "fonction", la description de poste constitue la "chose déjà complète". Autrement dit, la description de poste (déposée comme pièce E-1) constitue la liste complète des fonctions d'un chef mécanicien SO-MAO-10.*

18. *Le terme "fonctions supplémentaires" ("extra duty") signifie donc que c'est une fonction qui s'ajoute aux fonctions déjà prévues dans la description de poste.*

19. *La description de poste (pièce E-1) énumère les fonctions d'un chef mécanicien SO-MAO-10.*

20. *C'est le premier paragraphe de la description de poste (pièce E-1) qui est pertinent en l'espèce.*

21. *Le début de ce premier paragraphe se lit ainsi:*

Le titulaire dirige la conduite de la machinerie en général, en mer et au port, durant les opérations du navire afin que ce dernier soit en tout temps disponible pour accomplir les missions qui lui sont confiées :

En s'assurant que les machines principales et auxiliaires soient immédiatement disponibles pour la mise en marche sur demande du commandant ; (...)

22. *Cette partie du premier paragraphe exige donc du chef mécanicien que les machines soient prêtes en tout temps pour la mise en marche du navire.*

23. *Le chef mécanicien dont il s'agit dans ce premier paragraphe est le chef mécanicien responsable à un moment donné de la machinerie du navire.*

24. *Or, lorsque le 23 février 1999 M. Giasson participe au debriefing, à titre de chef mécanicien "entrant", il n'est pas le chef mécanicien responsable. Il le deviendra, cependant, à midi à l'heure du changement d'équipe. C'est donc le chef mécanicien "sortant" qui est responsable pendant le debriefing.*

25. *Ainsi, lors du debriefing du 23 février 1999, la fonction décrite au paragraphe 1 ne s'applique pas à M. Giasson.*

26. *Cependant, cette fonction créée par le paragraphe 1 implique nécessairement la fonction supplémentaire exigée du chef mécanicien "entrant" soit celle du debriefing.*
27. *En effet, en obligeant le chef mécanicien de s'assurer que "les machines (...) soient immédiatement disponibles pour la mise en marche sur demande du commandant", il faut nécessairement que le chef mécanicien "entrant" effectue le debriefing avant midi (c'est-à-dire avant l'heure désignée du changement d'équipe).*
28. *Autrement dit, c'est seulement quand le debriefing sera terminé que le chef mécanicien pourra affirmer à son commandant que les machines sont "immédiatement disponibles".*
29. *Le debriefing effectué par M. Giasson le 23 février 1999 à titre de chef mécanicien "entrant" est donc une fonction supplémentaire qui découle de la fonction mentionnée au paragraphe 1 de la description de poste.*
30. *Ainsi, ce debriefing doit être considérée comme une fonction supplémentaire rémunérée en conséquence par l'indemnité établit par l'appendice G.*

B) Appendice H

31. *En vertu de l'appendice H, tous les jours du cycle complet (soit 56 jours) sont considérés comme des jours de travail et un jour de relâche n'est pas considéré comme un jour de congé payé autorisé :*

Jours de relâche

Généralités

a)...tous les jours seront considérés comme des jours de travail et il n'y aura pas de jours de repos ;

b)...Un jour de relâche est considéré faire partie du cycle de travail et, partant, n'est pas considéré comme un jour de congé payé autorisé

32. *Ainsi, en vertu de l'appendice H, M. Giasson n'est pas en congé payé autorisé lors du debriefing du 23 février 1999. D'ailleurs, il ne faut pas oublier que l'employeur rémunère M. Giasson pour le debriefing. En effet, M. Giasson reçoit l'indemnité pour fonctions supplémentaires prévue par l'appendice G pour effectuer, notamment, le debriefing.*
33. *Cependant, rien dans l'appendice H nous indique que l'employeur devrait considérer le « debriefing » autrement que comme une fonction supplémentaire.*

C) Fardeau de prouver

34. *M. Giasson avait le fardeau de prouver que l'employeur a mal interprété ou a enfreint la convention collective en décidant que le debriefing du 23 février 1999 devait être considéré comme une "fonction supplémentaire" ("extra duty") couvert sous l'appendice G.*

35. *Or, on ne retrouve pas, ni dans la preuve présentée ni dans la plaidoirie écrite, de fondement démontrant que le debriefing ne pouvait pas être considéré comme une fonction supplémentaire couvert sous l'appendice G.*
36. *En fait, aucun article de la convention collective n'est cité pour tenter de démontrer que l'employeur a enfreint ou à mal interprété cette convention en considérant le debriefing comme une fonction supplémentaire.*
37. *Pour cette seule raison, nous soumettons que le grief devrait être rejeté.*

D) Plaidoirie écrite de M. Jewitt

38. *D'abord il semble important de mentionner que M. Jewitt confonde Chief Officer et Commanding Officer. M. Jewitt mentionne Chief Officer aux paragraphes 24, 33 et 34 de sa plaidoirie alors qu'on devrait lire Commanding Officer.*
39. *Par ailleurs, la lecture des paragraphes 13, 22, 24 et 34 demeure étonnante. En effet, en aucun moment la preuve n'est venue apporter les éléments que soulèvent M. Jewitt dans ces paragraphes.*
40. *Finalement, toute l'argumentation de M. Jewitt pour tenter d'expliquer que le debriefing ne peut pas être considéré comme une fonction supplémentaire, et partant, non couvert par l'appendice G, semble reposer sur l'analogie qu'il fait entre le debriefing et les réunions auxquelles est convié M. Giasson à certaines occasions par l'employeur. En effet, les paragraphes 3,7,10 à 12, 18 à 20 et 29 font référence à de telles réunions.*
41. *Or, le présent grief ne porte pas sur la question de savoir si l'employeur était justifié de considérer ces réunions différemment du debriefing. En l'espèce, il s'agit de savoir si le debriefing pouvait être considéré comme une fonction supplémentaire. Que l'employeur ait, en certaines occasions, décidé que tel type de réunion ne serait pas traité comme une fonction supplémentaire n'est pas pertinent dans le cas qui nous occupe.*
42. *À tout événement, il devient impossible de faire une analogie entre le debriefing et ces réunions puisque aucune preuve n'a été produite pour identifier en quoi ces réunions peuvent être de même nature que le debriefing. Dans ces circonstances, toute analogie devient nécessairement boiteuse et nous éloigne de la véritable question en litige.*

CONCLUSION

43. *Puisque M. Giasson avait le fardeau de prouver que l'employeur a mal interprété ou a enfreint la convention collective mais qu'il n'a pas réussi à en faire la démonstration, nous demandons que le grief soit rejeté.*

[Sic pour l'ensemble de la citation]

Réfutation

[Traduction]

1. *En premier lieu, la Guilde souhaite attirer l'attention de l'arbitre sur le fait que, dans les observations qu'elle a initialement présentées, aux paragraphes 24, 33 et 34, on parle de « commandant » par erreur.*

Le poste auquel on fait allusion dans ces paragraphes devrait uniquement se lire « chef mécanicien », et non « second capitaine ». M. Giasson est chef mécanicien, et l'on aurait dû employer uniquement cette appellation pour faire allusion à ce poste.

2. *On observe que, de façon générale, l'employeur n'a pas répondu aux questions soulevées par l'arbitre à l'issue de l'audience (voir paragraphes 25 et suivants des observations initiales de la Guilde). Toutefois, il y a plus important encore, en ce que l'employeur, dans son argumentation, n'a fourni aucune justification à l'appui de la mesure qu'il a prise en l'espèce, à savoir déduire des crédits de jours de relâche et ne rémunérer d'aucune façon le fonctionnaire s'estimant lésé pour le travail effectué pendant la « période hors service ».*
3. *Aux paragraphes 40 à 42, l'employeur déclare à tort que les observations initiales de la Guilde invoquaient une « analogie » avec d'autres situations où l'employeur exigeait du chef mécanicien qu'il travaille pendant la période hors service. Pour clarifier la position de la Guilde, signalons qu'il ne s'agissait pas là d'un argument ou d'une « analogie », mais plutôt de la preuve même avancée par le témoin de l'employeur, M. Langis, et de celle de M. Giasson. D'après ce témoignage, il n'y a pas eu, jusqu'à maintenant, de situation comparable où un chef mécanicien a été tenu de travailler pendant la période hors service et de se « payer » lui-même pour ce travail en utilisant les crédits appropriés de jours de relâche et en ne recevant pas la rémunération appropriée d'un jour de relâche pour le travail en cause demandé par l'employeur pendant la période hors service.*
4. *La Guilde fait observer que l'employeur ne conteste pas ces aspects de la preuve présentés à l'audience par son propre témoin.*
5. *Il est soumis que l'employeur ne s'est pas non plus penché sur le manque de logique manifeste de sa position concernant l'applicabilité de l'appendice G à ce type de séance de débriefage qui est effectuée pendant la période hors service. La preuve non contredite présentée indique clairement que l'appendice G existait dans de nombreuses conventions collectives. En fait, le témoin même de l'employeur, M. Langis, a confirmé que l'appendice G avait toujours fait partie de la convention collective, du plus loin qu'il s'en souvenait. Avant le présent grief, l'employeur n'avait jamais cherché à déclarer que l'appendice G s'appliquait à de telles circonstances au titre des « fonctions supplémentaires ».*
6. *Comme l'indiquent les paragraphes 12 et 13 des observations initialement présentées par le syndicat, la convention collective exige, au titre d'une disposition fondamentale, que les officiers soient rémunérés au taux ordinaire pour le temps travaillé pendant la période hors service (cette rémunération s'accompagnant d'un gel correspondant de la déduction de crédits de jours de relâche et d'une inscription correspondante de crédits de jours de relâche pour le temps travaillé).*

La suppression de la clause pénale ne modifiait ni ne privait un officier de son droit fondamental de recevoir la rémunération pour jours de relâche qu'il a acquise et les crédits correspondants pour le travail effectué.

7. *En vertu du système de jours de relâche, soit l'officier est en période de relâche, auquel cas sa rémunération lui est versée à même sa banque de jours de relâche, dans les limites des crédits qu'il a accumulés, soit il travaille pour l'employeur et accumule des crédits de jours de relâche ainsi qu'une rémunération de jours de relâche, conformément à l'appendice applicable et en conformité avec les tableaux applicables auxquels le témoin de l'employeur a fait allusion pour assurer la bonne inscription de crédits de jours de relâche à la fraction d'heure travaillée près.*
8. *Pour répondre à l'observation présentée par l'employeur selon laquelle ce travail, qui est accompli pendant la période hors service, est assimilé d'une certaine façon à des fonctions « supplémentaires » en vertu de l'appendice G, la Guilde fait observer que ce genre de raisonnement circulaire aboutirait à une conclusion absurde selon laquelle tout travail demandé par l'employeur pendant la période hors service — y compris les diverses autres séances d'information et de séance de débriefage auxquelles les chefs mécaniciens doivent prendre part pour traiter des questions informatiques, des changements apportés au navire, etc. — donnerait lieu à une indemnité de fonctions supplémentaires et à la déduction continue des crédits de jours de relâche acquis de la banque de jours de relâche de l'officier qui accomplit le travail. La thèse de l'employeur défie manifestement la logique de la preuve présentée par le témoin même de l'employeur, qui a confirmé qu'il n'y avait jamais eu, dans toute l'histoire de la convention collective, de précédent selon lequel du travail accompli pour l'employeur pendant la période hors service avait été réputé comme étant assujéti aux dispositions de l'appendice G.*
9. *Enfin, la Guilde fait valoir à cet égard qu'il ressort clairement de la preuve présentée par le propre témoin de l'employeur que, avant les faits qui ont donné lieu au présent grief, et ainsi que le signalent les observations initiales présentées par la Guilde aux paragraphes 33 et 34, l'appendice G avait pour but de rémunérer le travail supplémentaire qu'on demande à un chef mécanicien en dehors de son quart de travail normal de 12 heures, **alors qu'il est en service, pendant la période de travail, de par la nature et les responsabilités afférentes au poste qu'il occupe.***
10. *Qui plus est, en ce qui concerne les observations présentées par M. Blouin sur l'interprétation de l'expression « fonctions supplémentaires », il importe de mentionner que l'employeur n'a présenté aucune preuve sur le raisonnement qui sous-tendait la note de service de décembre 1998. Le témoignage de M. Langis s'est limité au fait qu'il avait demandé à ses supérieurs de le guider dans l'interprétation de cet aspect et que cette aide lui avait été fournie sous forme de note de service. L'employeur a choisi de ne pas appeler à la barre des témoins l'auteur de la note de service pour que celui-ci s'explique sur les raisons pour lesquelles les séances de débriefage faisaient soudainement l'objet d'un traitement nouveau et complètement différent en vertu de l'appendice G.*
11. *De toute manière, l'expression « fonctions supplémentaires » devrait être interprétée dans le contexte de l'intégralité du libellé de la convention collective et*

des pratiques que les parties ont suivies par le passé quant à leur méthode d'interprétation et d'application. Comme le faisaient valoir M. Giasson et M. Langis, dans leur témoignage, jusqu'au dépôt du présent grief, l'employeur n'avait jamais demandé aux officiers de déduire des crédits de jours de relâche et de se « payer eux-mêmes » pour avoir le privilège de travailler, à la demande de l'employeur, pendant leur période de relâche.

12. *En conclusion, la Guilde réitère sa requête pour que la Commission rende l'ordonnance dont il est question au paragraphe 35 de ses observations initiales pour résoudre les questions soulevées dans le présent grief. Pour modifier une pratique claire, convenue et depuis longtemps suivie, concernant la **non-applicabilité** de l'appendice G à de telles circonstances et pour souscrire aux observations de l'employeur selon lesquelles tout travail demandé par l'employeur en dehors de la période de travail ne donnerait plus lieu à une rémunération un jour de relâche et à des crédits correspondants, il faudrait absolument qu'il y ait un libellé clair et sans équivoque à cet effet dans la convention collective; or, un tel libellé n'existe pas. Ce n'est qu'à partir des termes et du langage utilisés par les parties et en fonction de la façon dont les parties ont interprété ces termes que la Commission peut déterminer l'intention des parties. En l'espèce, la non-applicabilité de l'appendice G aux opérations de séance de débriefage sur le changement d'équipage qui sont effectuées pendant la période hors service ne fait aucun doute, et il n'est tout simplement pas possible de déceler dans la convention collective la présence d'un changement aussi radical que celui qui est proposé par l'employeur en l'espèce.*

Motifs de la décision

[37] La question soulevée en l'espèce est celle de savoir si l'heure et demie que M. Giasson a consacrée au « débriefage » le 23 février 1999 est visée par l'appendice « G » ou par une autre disposition de la convention collective des officiers de navire : code : 410/98.

[38] Le navire « George R. Pearkes » fonctionne selon le système des jours de relâche. Le « débriefage » a eu lieu juste avant le changement d'équipage au moment où M. Giasson devait commencer sa période de travail de 28 jours, à midi.

[39] Les appendices « G » et « H » sont en cause en l'espèce. L'appendice « G » prévoit ce qui suit :

INDEMNITÉ DE FONCTIONS SUPPLÉMENTAIRES

**

1. *L'officier qui occupe un poste de capitaine/commandant ou de chef mécanicien sur des navires de la classe « C » ou d'une classe supérieure, ou de capitaine/commandant ou de chef mécanicien sur des remorqueurs de classe «*

Glen », et des navires de télémétrie pour bateaux et torpilles de classe « S » du ministère de la Défense nationale, touche une indemnité de fonctions supplémentaires calculée d'après le sous-groupe et le niveau mentionnés dans son certificat de nomination, comme suit :

INDEMNITÉ DE FONCTIONS SUPPLÉMENTAIRES

<i>SOUS-GROUPE ET NIVEAU</i>	<i>1er avril 1998 \$</i>	<i>1er avril 1999 \$</i>
<i>SO-MAO-12</i>	<i>13205</i>	<i>13469</i>
<i>SO-MAO-11</i>	<i>12114</i>	<i>12356</i>
<i>SO-MAO-10</i>	<i>11001</i>	<i>11221</i>
<i>SO-MAO-9</i>	<i>10091</i>	<i>10293</i>
<i>SO-MAO-8</i>	<i>9376</i>	<i>9564</i>
<i>SO-MAO-7</i>	<i>8912</i>	<i>9090</i>
<i>SO-MAO-6</i>	<i>8585</i>	<i>8757</i>
<i>SO-MAO-5</i>	<i>8228</i>	<i>8393</i>

- 2. Dans le cas d'un changement touchant les opérations, l'Employeur peut, après consultation, ajouter ou retrancher des navires du présent appendice.*
- 3. Cette indemnité de fonctions supplémentaires continuera d'être versée à l'officier affecté à terre aux fins de formation, ou affecté temporairement à un poste à terre en vertu d'une nomination intérimaire ou dans d'autres circonstances pour une période maximale de cent vingt (120) jours calendrier. L'officier continuera de recevoir l'indemnité seulement si sa rémunération mensuelle de base pour le poste auquel il est affecté temporairement est inférieure à ladite rémunération mensuelle de base majorée de l'indemnité de fonctions supplémentaires pour son poste d'attache.*
- 4. L'officier qui est nommé à un poste dans une équipe régionale ou de relève a le droit de toucher cette indemnité de fonctions supplémentaires, selon les modalités décrites au paragraphe 1, pendant les périodes où il est de service sur un navire.*
- 5. L'indemnité pour fonctions supplémentaires est considérée comme faisant partie de la rémunération en*

vertu de la Loi sur la pension de la fonction publique (LPPF), de l'assurance-invalidité (AI), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique et de l'indemnité de départ (article 29).

6. *Cette indemnité doit être versée selon les mêmes modalités que la rémunération de l'officier.*

[40] L'appendice « H » prévoit en partie ce qui suit :

**SYSTÈME DE DOTATION EN PERSONNEL NAVIGANT ET
D'ACCUMULATION DES JOURS DE RELÂCHE**

[...]

Nonobstant les dispositions de la convention collective du groupe des officiers de navire, les conditions suivantes s'appliqueront aussi :

Jours de relâche

Généralités

- a) *Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur utilisera les navires choisis faisant partie du système d'accumulation des jours de relâche. En vertu de ce système, tous les jours seront considérés comme des jours de travail et il n'y aura pas de jours de repos.*

**

- b) *L'expression « jour de relâche » désigne un jour de repos rémunéré auquel un officier a droit du fait qu'il a travaillé pendant un certain nombre de jours en fonction d'un système de dotation en personnel navigant et d'accumulation des jours de relâche. Un jour de relâche est considéré faire partie du cycle de travail et, partant, n'est pas considéré comme un jour de congé payé autorisé.*

**

L'officier est informé de l'horaire de travail prévu pour l'année. On le prévient le plus tôt possible de tout changement à l'horaire de travail prévu. Normalement, on lui donne un préavis de deux (2) mois de tout changement à l'horaire de travail prévu, le préavis minimal étant de quatorze (14) jours.

- c) *La journée de travail comprendra douze (12) heures. Pour chaque jour de travail ou chaque période de*

travail où l'officier est en congé autorisé payé autre qu'en congé compensateur ou en congé annuel payé, il acquiert un jour de relâche en sus de sa rémunération pour cette journée.

- d) L'officier sera rémunéré au taux de rémunération annuel applicable indiqué à l'appendice « A3 », « B3 » ou « C3 » de la convention collective des officiers de navire. Pour conserver son taux de rémunération hebdomadaire, l'officier doit :
- (i) soit travailler,
 - (ii) soit être en jour de relâche,
 - (iii) soit être en congé payé autorisé.

**

Si l'employé ne travaille pas et qu'il n'est ni en jour de relâche ni en congé autorisé payé, sa rémunération normale sera réduite d'un montant équivalant à son taux de rémunération un jour de relâche pour chaque jour d'absence, sauf si on a accordé à l'officier une avance sur ses crédits de jours de relâche.

- e) Il est convenu que les jours de relâche doivent être pris comme jours de repos payés. Normalement, les jours de relâche sont rémunérés en argent dans les cas de cessation d'emploi ou de nomination permanente à un poste ne donnant pas lieu à une affectation sur un navire fonctionnant selon le système de jours de relâche, ou qui ne donne pas lieu à une affectation dans le même ministère ou la même région. Cependant, à la demande de l'officier et avec l'accord de l'Employeur, les jours de relâche peuvent être convertis en congé compensateur.

Aux fins du paiement des jours de relâche acquis, un jour de relâche équivaut au taux de rémunération d'un jour de relâche multiplié par 1,5.

**

- f) L'officier ne peut accumuler plus de quarante-cinq (45) jours de relâche. S'il est tenu de travailler après avoir accumulé quarante cinq (45) jours de relâche, l'officier touche, en plus de sa rémunération régulière et du facteur de relâche, l'équivalent en argent de un virgule cinq (1,5) jour de relâche pour chaque jour de travail passé la limite de quarante-cinq (45) jours.

Ce paiement supplémentaire peut être annulé après accord entre l'Employeur et la Guilde.

- g) Pour fins de calcul du temps supplémentaire ou autres avantages sociaux fondés sur une base horaire, le taux horaire est le taux approprié qui figure à l'Appendice « A-2 ».*

[...]

Exécution

- a) Les crédits de jours de relâche sont accumulés au taux de rémunération du sous-groupe et du niveau auquel ils ont été acquis.*

- b) Les crédits de jours de relâche peuvent être calculés au prorata par rapport aux heures d'un jour normal de travail.*

- c) Les jours de relâche déplacés par des périodes de formation ou des congés annuels peuvent être rémunérés selon les directives de l'Employeur. L'officier a l'option de convertir ses jours en espèces ou en congé compensateur. Si l'officier choisit d'être rémunéré en espèces, les jours de relâche déplacés par la formation sont rémunérés au taux de rémunération des jours de relâche multiplié par un virgule cinq (1,5). Les jours de relâche déplacés par des congés annuels sont rémunérés en espèces au taux de rémunération des jours de relâche multiplié par deux virgule zéro (2,0).*

- d) L'officier qui se présente au travail sans qu'on l'ait prévenu de ne pas le faire et qui reste à terre en attendant de monter à bord du navire pour le changement d'équipe est considéré au travail et a droit aux repas et au logement conformément à l'article 25.*

- e) S'il modifie la période hors service prévue, l'Employeur rembourse à l'officier la partie non remboursable des contrats de voyage ou des réservations faites par l'officier pour la période en question, sous réserve de présentation des pièces justificatives exigées par l'Employeur. L'officier fait*

tout son possible pour diminuer les pertes ainsi encourues et en fournit la preuve à l'Employeur.

- f) *À la demande de l'officier et avec l'accord de l'Employeur, la rémunération acquise en vertu de l'article 21 - Jours fériés désignés - peut être convertie en congé compensateur.*

Article 2 - Interprétation et définitions

- f) *« jour » désigne, par rapport à un officier, la période de vingt-quatre heures pendant laquelle l'officier est normalement tenu d'exécuter les fonctions de son poste et commence à l'heure désignée du changement d'équipe.*

[...]

[41] L'article 30 de l'appendice « H », intitulé « Durée du travail et heures supplémentaires », est ainsi libellé :

Article 30 - Durée du travail et heures supplémentaires

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

- a) *aux clauses 30.07 et 30.08 de la convention collective des officiers de navire; cependant, les alinéas 30.07c), 30.08b) et c) ne s'appliqueront pas; et*

**

- b) *l'officier a le droit d'être rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour les heures supplémentaires effectuées en sus des heures de travail normalement prévues à l'horaire; cependant, lorsque l'officier travaille plus de dix-huit (18) heures consécutives sans avoir six (6) heures consécutives de repos, il est rémunéré à tarif double (x2) pour toutes les heures effectuées en sus de dix-huit (18) heures.*

**

- c) *L'officier est rémunéré à tarif et demi (1 1/2) pour les heures supplémentaires effectuées en sus des heures de travail normalement prévues à l'horaire. L'officier est rémunéré à tarif double s'il fait plus de six (6) heures supplémentaires en sus des heures de travail normalement prévues à l'horaire.*

- (2) *L'officier peut quitter le navire après en avoir reçu la permission du capitaine ou du commandant.*
- (3) *Dans le cas des navires qui participent surtout à des opérations de recherche et de sauvetage, les officiers doivent pouvoir rejoindre le navire dans les trente (30) minutes. Dans le cas des navires dont la fonction principale n'est pas la recherche et le sauvetage, les officiers doivent pouvoir rejoindre le navire dans un délai d'une (1) heure.*
- (4) *Toute la rémunération gagnée au titre des heures supplémentaires et des fonctions de sécurité est accumulée en congé compensateur au taux de rémunération auquel elle est gagnée. Ce congé compensateur accumulé est gardé en réserve afin d'être liquidé, en congé ou en argent, à la demande de l'officier et à la discrétion de l'Employeur.*
- (5) *Lorsqu'un officier prend un congé compensateur, ce congé est rémunéré selon le sous-groupe et le niveau qui étaient les siens lorsqu'il l'a acquis et aux taux de ce sous-groupe et de ce niveau en vigueur le jour où il prend son congé. Le congé compensateur sera épuisé selon l'ordre dans lequel il a été acquis, en commençant par les crédits les plus anciens.*

[42] Les dispositions suivantes mentionnent l'appendice « G » :

DÉPLACEMENT

[...]

**

24.08 *La clause 24.04b)(ii) ne s'applique pas aux officiers qui occupent un poste de capitaine/commandant, de capitaine de bateau-drague ou de chef mécanicien, recevant l'appendice « G ».*

[...]

DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

[...]

30.11 *Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, l'officier qui occupe un poste désigné à l'appendice « G » touche la rémunération des heures supplémentaires calculée aux taux des heures supplémentaires applicable, pour un jour de repos où il ne dépasse pas son horaire de travail normal.*

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

[...]

31.05 *Le présent article ne s'applique pas :*

[...]

(d) aux officiers qui occupent un poste désigné à l'appendice « G ».

[...]

INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

[...]

32.02 *Le présent article ne s'applique pas lorsque l'officier se présente à bord en vue du départ du navire conformément à l'heure de départ indiquée au tableau d'affichage ou par ailleurs fixée par le capitaine/commandant et également ne s'applique pas aux officiers qui occupent un poste de capitaine/commandant, de capitaine de bateau-drague ou de chef mécanicien sauf les officiers qui occupent un poste désigné au paragraphe 2 de l'appendice « F ».*

FONCTIONS DE SÉCURITÉ

[...]

33.02 *Cet article ne s'applique pas aux officiers qui occupent un poste désigné à l'appendice « G ».*

[...]

[43] On ne sait pas vraiment, à première vue, à quoi se rapporte l'appendice « G ». L'expression « fonctions supplémentaires » ou « *extra duty* » n'y est pas définie. Je n'accepte pas la définition de l'employeur, qui attribue à l'expression le sens de fonction non prévue dans la description de travail. La lecture de l'ensemble de la convention collective révèle clairement l'existence d'un lien entre l'appendice « G » et les « heures supplémentaires », l'« indemnité de rappel au travail », l'« indemnité de présence » et même le « déplacement ». Si l'on examine les articles où l'appendice « G » est mentionné, il est clair que les « fonctions supplémentaires » font référence bien plus à la durée de ces fonctions qu'à leur nature.

[44] En fait, en se présentant à la séance de « breffage » sur le « George R. Pearkes », le 23 février 1999, M. Giasson a effectivement commencé sa période de travail à 10 h 30 plutôt qu'à midi. Même s'il a travaillé pendant cette heure et demie, la

rémunération à laquelle il avait droit le 23 février ne peut différer de celle qu'il aurait touchée s'il avait commencé à travailler à midi et qu'il avait travaillé une heure et demie de plus que d'habitude. En fait, lors d'un changement d'équipage, un chef mécanicien assujéti à l'appendice « H » doit effectuer des heures supplémentaires lors de la période de breffage. Ces heures supplémentaires sont contiguës à ses heures normales de travail. Cela ressemble quelque peu aux situations décrites aux articles 31 et 32.

[45] Les dépositions des témoins à l'audience appuient cette notion. M. Langis a expliqué que les chefs mécaniciens, au même titre que les commandants, assument leurs responsabilités 24 heures sur 24. Une fois en service, les officiers visés par l'appendice « G » peuvent être rappelés au travail lorsqu'ils sont en quart libre pour répondre à une urgence ou régler des problèmes. Ils peuvent être appelés à travailler 20 heures une journée, mais ils ne seront rémunérés que pour une journée normale de 12 heures.

[46] Il est évident que l'appendice « G » vise à englober les heures supplémentaires effectuées durant les heures normales de travail ainsi que les indemnités de rappel ou de présence. Ce qui n'est pas clair c'est la façon dont cet appendice s'applique aux officiers travaillant selon le système de jours de relâche. L'appendice « G » ne mentionne nullement l'appendice « H », pas plus que l'appendice « H » ne mentionne l'appendice « G ».

[47] Les parties conviennent que l'appendice « G » s'appliquait aux chefs mécaniciens qui travaillaient selon le système de jours de relâche, c'est-à-dire selon l'appendice « H ». Elles ne s'entendent pas toutefois sur la question de savoir s'il englobait la période de « débrefage ». Par le passé, la période de « débrefage » était visée par une clause pénale spéciale. Cette disposition a été supprimée de l'actuelle convention collective. De quelle façon la suppression de cette disposition influe-t-elle sur l'appendice « H »? La suppression de cette disposition fait que les dispositions relatives aux heures supplémentaires s'appliquent désormais aux officiers qui sont appelés à assumer des fonctions supplémentaires selon le système de jours de relâche.

[48] Comme l'appendice « G » sert au calcul de la rémunération des heures supplémentaires des chefs mécaniciens, il faut conclure qu'il s'étend à la période de « breffage » ou de « débrefage ».

[49] Là où les choses se compliquent, c'est lorsque j'examine la définition de la « période de relâche » dans laquelle on peut lire la phrase suivante à l'alinéa « e », page 108, appendice « H » :

*Il est convenu que les jours de relâche doivent être pris
comme jours de repos payés. [...]*

[50] On ne peut être en service et en repos en même temps. Ce sont des notions qui s'excluent mutuellement. L'employeur ne peut défalquer des crédits de jours de relâche quand un officier est au travail à moins qu'il existe une disposition précise à cet effet, comme c'était le cas de l'ancienne clause pénale. La convention collective ne contient aucune disposition permettant la défalcation de crédits de jours de relâche quand un chef mécanicien est en période de « breffage » ou de « débrefage », même s'il travaille en dehors de sa période normale de 12 heures. L'appendice « G » semble englober la rémunération des heures supplémentaires que ce temps additionnel consacré au travail suppose. M. Giasson n'a donc pas droit à une rémunération additionnelle pour la séance de débrefage d'une heure et demie à laquelle il a assisté le 23 février 1999.

[51] Toutefois, j'estime que l'employeur ne peut défalquer des crédits de jours de relâche durant cette période. L'heure et demie que M. Giasson a consacrée au débrefage du 23 février 1999 constituait une période de travail et non une période de relâche. Aucune preuve n'a été présentée indiquant que cette période de travail n'était pas obligatoire ou n'était pas autorisée.

[52] Par conséquent, le grief de M. Giasson est accueilli dans la mesure où l'employeur doit lui créditer l'heure et demie qu'il a défalquée à tort de ses crédits de jours de relâche au titre de la séance de débrefage du 23 février 1999.

**Evelyne Henry
présidente suppléante**

OTTAWA, le 31 octobre 2000.

Traduction certifiée conforme

Maryse Bernier