

Date: 20020311

Dossiers: 166-2-30264 et 30265

Référence: 2002 CRTFP 28



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

DENY LECOURS ET LOUIS RODRIGUE

fonctionnaires s'estimant lésés

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Transports Canada)

employeur

Devant : Evelyne Henry, présidente suppléante

**Pour les fonctionnaires
s'estimant lésés :** Paul Taylor, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Karl G. Chemsy, avocat

Affaire entendue à Québec (Québec),
le 16 novembre 2001
(représentations écrites terminées le 18 janvier 2002).

DÉCISION

[1] Les experts maritimes Deny Lecours et Louis Rodrigue ont soumis chacun un grief réclamant, en vertu de l'article 28 de la convention collective conclue le 26 mars 1999 entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada à l'égard du Groupe Services techniques (Codes : 403, 405 à 408 et 413), de se faire payer du temps supplémentaire, 24 heures sur 24 pour une période s'échelonnant du 13 novembre au 4 décembre 1999 pour du travail effectué à bord du navire N.M. ALCOR.

[2] Au premier palier de la procédure des griefs, l'employeur a accepté les réclamations de temps supplémentaire pour la période du 13 au 15 novembre 1999, mais a refusé celles du 18 novembre au 4 décembre 1999.

[3] Le délai dans le traitement à l'arbitrage a été causé par un nombre de facteurs : une médiation infructueuse; le manque de disponibilité des parties et une remise d'audience demandée par l'employeur et à laquelle l'Alliance de la Fonction publique du Canada a acquiescée.

Preuve des fonctionnaires s'estimant lésés

[4] M. Louis Rodrigue est expert maritime à l'emploi de Transports Canada depuis juillet 1998. Auparavant il travaillait à son compte.

[5] En octobre ou novembre 1999, lorsque le navire N.M. ALCOR s'est échoué à environ 6 milles à l'est de l'île d'Orléans sur le côté nord du fleuve Saint-Laurent, M. Rodrigue s'est vu mandaté par le gestionnaire du Centre de Transports Canada (CTC) de Québec de se rendre à bord pour enquêter sur l'accident, constater les risques de pollution, évaluer les dommages et déterminer s'il était préférable de déplacer le navire ou de l'immobiliser.

[6] M. Rodrigue a décrit avec moult détails ses premières journées et nuits sur le N.M. ALCOR. Il y a été rejoint par Deny Lecours vers midi le deuxième jour. Les premières journées sur le N.M. ALCOR ont été très chargées. Deux experts maritimes y travaillaient pendant la période la plus dangereuse.

[7] Vers le 15 novembre 1999, l'employeur a décidé de garder un seul expert maritime à la fois sur le N.M. ALCOR, en quarts de 12 heures. Les fonctionnaires s'estimant lésés ont discuté entre eux et ont suggéré au gestionnaire de prévoir des cycles de 24 heures, en raison des coûts, risques et perte de temps associés aux

changements de quarts de 12 heures. L'employeur a accepté une présence de 24 heures, dont 18 seraient des heures de travail et 6, des heures de repos. Pendant le 6 heures de repos, les fonctionnaires s'estimant lésés seraient en disponibilité. L'employeur a insisté pour que les fonctionnaires s'estimant lésés se reposent pendant 6 heures.

[8] Lorsque les fonctionnaires s'estimant lésés ont présenté leurs réclamations deux semaines après la fin des travaux, le gestionnaire a refusé de les approuver : il ne se souvenait plus avoir autorisé des cycles de travail de 24 heures, dont 18 seraient travaillées, suivis de 6 heures de repos. Les fonctionnaires s'estimant lésés ont donc fait une nouvelle réclamation pour être payés 24 heures sur 24 pour toutes les périodes en question. Au premier palier de la procédure des griefs, l'employeur a payé les heures supplémentaires conformément à l'entente, soit 24 heures sur 24 jusqu'au 15 novembre 1999 et, par la suite, 18 heures, plus 6 heures de disponibilité.

[9] En contre-interrogatoire, M. Rodrigue a confirmé que la situation d'urgence stressante n'a pas duré jusqu'au 4 décembre. Elle n'a duré que la période où les deux fonctionnaires s'estimant lésés travaillaient ensemble à bord. L'expert maritime travaillant sur le N.M. ALCOR pouvait communiquer avec le gestionnaire à l'aide d'un téléphone portatif et d'un télécopieur. M. Rodrigue est resté plutôt vague sur les tâches effectuées après le 15 novembre 1999.

[10] Il y avait d'autres personnes à bord occupées à faire des réparations ou des opérations de renflouage. Les conditions à bord du N.M. ALCOR étaient précaires et peu propices au repos.

[11] M. Rodrigue était responsable et en situation d'autorité pendant tout le temps où il était à bord du N.M. ALCOR.

[12] M. Deny Lecours occupe un poste d'expert maritime depuis octobre 1997. Il a expliqué que l'opération N.M. ALCOR a connu trois étapes : la première, celle où le bateau a échoué et c'est l'urgence, l'inconnu; la deuxième, où les choses se sont calmées, il fallait trouver quelqu'un pour remettre le navire à flot, il y a eu appel d'offre; la troisième, celle du « sauvetage » par l'équipe du Groupe Desgagnés. C'est durant la dernière étape que les heures supplémentaires en litige sont survenues.

[13] M. Lecours a indiqué que les experts maritimes à bord du N.M. ALCOR étaient les yeux et les oreilles de Transports Canada. Ils suivaient les travaux et les allées et venues des personnes à bord et en faisaient rapport aux services techniques de Transports Canada. Ils ont tenu un journal de tout ce qui s'est passé à bord. M. Lecours était responsable et « captif » 24 heures sur 24. À l'usage, il s'est rendu compte qu'il ne pouvait décrocher et ne pouvait pas se reposer pendant six heures. Il a néanmoins continué à travailler ses cycles de 24 heures.

[14] En contre-interrogatoire, M. Lecours a indiqué qu'il ne se rappelait pas quand l'employeur lui avait demandé des preuves du travail effectué pendant les heures en litige. Dans les rapports, il consignait les éléments importants des activités sur le navire, mais pas ses activités personnelles.

Preuve de l'employeur

[15] Denis Galarneau est le directeur régional de la sécurité maritime depuis juin 1998. Il est responsable de la sécurité maritime pour l'ensemble de la province de Québec.

[16] En tant que gestionnaire responsable, il a été informé rapidement de la situation d'urgence sur le N.M. ALCOR. Le mandat de Transports Canada étant d'assurer la sauvegarde des vies, ainsi que la sécurité des biens et de l'environnement marin, M. Galarneau devait s'assurer d'informer le bureau du ministre au sujet du N.M. ALCOR et de gérer les interventions avec les médias.

[17] M. Galarneau s'est assuré que le gestionnaire responsable, André Desrochers, avait les effectifs nécessaires dans son secteur géographique. M. Galarneau était informé de la situation et a été consulté au regard de certaines décisions, dont la première, le dimanche 14 novembre 1999, concernait la location d'une navette pour une somme de 2 500 \$ par jour pour assurer le transport des inspecteurs sans être contraint à faire appel à la Garde côtière.

[18] Le lundi 15 novembre 1999, M. Desrochers a consulté M. Galarneau relativement au scénario pour les deux semaines à suivre. Il était question d'avoir un inspecteur à bord du N.M. ALCOR, avec relais aux 12 heures pour assurer le suivi de la situation. Les fonctionnaires s'estimant lésés voulaient des cycles de travail de 24 heures. Avec des périodes de repos de six heures, il était raisonnable d'accepter des cycles de travail

de 24 heures, car il y avait d'autres personnes à bord, dont le capitaine et quelques membres d'équipage. Six heures de repos sont requises en vertu des normes du travail prévues à la Partie II du *Code canadien du travail*. M. Galarneau a accepté la proposition que les cycles de travail de 24 heures contiennent six heures de repos.

[19] M. Galarneau n'a pas voulu s'ingérer dans les détails de l'emploi du temps des fonctionnaires s'estimant lésés, qui sont classifiés aux groupe et niveau TI-7, et dont le niveau de compétence est assez élevé : les fonctionnaires s'estimant lésés sont des gestionnaires de projets.

[20] En contre-interrogatoire, M. Galarneau a déclaré qu'exiger les six heures de repos ne relevait pas de préoccupations budgétaires, mais qu'il s'agissait plutôt de veiller à ce que les fonctionnaires s'estimant lésés bénéficient d'heures de repos convenables. En principe, M. Galarneau devait, dans un premier temps, faire rapport quotidiennement, puis trois ou quatre fois par semaine par la suite.

[21] Le poste d'expert maritime implique beaucoup de responsabilités et exige un niveau élevé de compétence. Lorsqu'ils sont en disponibilité les fonctionnaires s'estimant lésés sont responsables et doivent pouvoir être rejoints en cas d'évènement urgent soudain, comme ils doivent l'être à l'année longue.

[22] M. André Desrochers est gestionnaire du CTC de Québec, division de l'Inspection de navires. Lors des évènements, il y avait onze inspecteurs dans cette division.

[23] M. Desrochers a dépêché un expert maritime pour faire l'inspection du N.M. ALCOR, constater les dommages et évaluer les ennuis mécaniques et, si un renflouage s'imposait, émettre les restrictions appropriées. Le jour suivant l'échouement du N.M. ALCOR, M. Desrochers a dépêché un premier inspecteur, spécialiste de la machinerie, M. Rodrigue, et le lendemain, un deuxième, spécialiste en coque, M. Lecours.

[24] Au début, il y avait beaucoup d'activité jour et nuit. Des calculs devaient être faits pour préparer l'arrivée des remorqueurs, les conditions de la marée devaient être déterminées de concert avec le propriétaire du navire ou indépendamment. L'inspecteur pouvait s'opposer au mouvement du navire pour éviter un désastre environnemental. L'échouement est survenu le mardi 9 novembre 1999. Une certaine

stabilité a été établie le vendredi 12 novembre, alors que les craintes de développement rapide et la période dangereuse étaient passées. Un degré de stabilité s'est installé sur plusieurs jours et deux inspecteurs se partageaient les quarts de travail à bord jusqu'au mardi suivant. À partir du 16 novembre, il n'y a eu qu'un seul inspecteur à bord par quart de travail.

[25] Pendant la fin de semaine, du 12 et 13 novembre 1999, M. Desrochers a parlé à M. Rodrigue et à M. Lecours. Il a appris que ces derniers travaillaient jour et nuit, qu'ils ne se relevaient pas. Il leur a indiqué qu'il ne voulait plus que des périodes continues de travail contraires aux normes de sécurité se poursuivent. Quand deux personnes sont dépêchées, c'est pour qu'elles se relèvent. M. Desrochers a communiqué avec M. Galarneau pour louer une navette maritime, afin d'éviter le confinement des inspecteurs, reconstruire l'obligation de leur fournir des repas et pour permettre le changement d'équipage aux douze heures. Il en a fait part à M. Rodrigue.

[26] M. Rodrigue, qui représentait les inspecteurs, lui a indiqué que des quarts de travail de douze heures ne lui paraissaient pas sécuritaires, qu'il faudrait prendre des mesures pour installer des échelles et passerelles et que la nuit les échelles étaient dangereuses. Des cycles de travail de vingt-quatre heures étaient possibles car il y avait des officiers à bord qu'il connaissait bien. Les périodes de six heures de repos pourraient être planifiées pour être prises alors que d'autres personnes à bord vérifieraient s'il y a fuite d'huile ou une situation urgente.

[27] M. Desrochers a rapporté à M. Galarneau les arguments de M. Rodrigue en faveur des cycles de 24 heures, soit 18 heures de travail et six heures de repos, parce qu'il pouvait compter sur la participation des officiers à bord. M. Galarneau a accepté. M. Rodrigue qui, était le représentant syndical, a communiqué cette décision aux autres inspecteurs. L'horaire de travail a été fait par les employés eux-mêmes.

[28] Sur le N.M. ALCOR, les inspecteurs disposaient d'un téléavertisseur, d'un téléphone portatif et d'un ordinateur. Il y avait aussi un télécopieur, qui fonctionnait à l'aide du téléphone portatif. M. Desrochers communiquait quotidiennement avec les inspecteurs à bord du N.M. ALCOR. La fin de semaine, M. Desrochers pouvait être rejoint à l'aide de son téléavertisseur.

[29] M. Desrochers a présenté la description de tâches de ses inspecteurs (pièce P-7). Aux pages 6 et 7 sont décrites les conditions de travail. Ainsi :

Le titulaire doit pouvoir composer son programme d'activités en évitant les conflits d'horaire lorsqu'il doit [...] lorsqu'une crise se produit, organiser l'intervention quitte à devoir effectuer parfois de longues heures de travail ininterrompues, avec une très forte pression au travail, jusqu'à ce que la crise soit surmontée ou maîtrisée.

[30] Grosso modo, la lecture des marées se faisait aux six heures (la marée retarde de 50 minutes par jour). M. Desrochers a présenté la table des marées (pièce P-8).

[31] M. Desrochers a indiqué qu'il tenait à parler de jour à l'inspecteur à bord du N.M. ALCOR, au cas il aurait à prendre des photos ou à effectuer d'autres tâches. Il n'avait pas prévu d'heures spécifiques pour les repos. Il ne voulait pas que quelqu'un travaille au-delà de 18 heures, c'était la condition à son approbation des cycles de 24 heures. Les inspecteurs ne lui ont pas dit que ce système ne fonctionnait pas.

[32] Une partie des heures ont été payées à l'occasion de la procédure des griefs. Du temps supplémentaire implicite existe lorsque quelqu'un doit rester au travail et le justifie le plus tôt possible par la suite quand ce n'est pas pre-autorisé. Au départ, M. Desrochers s'est opposé au paiement du temps supplémentaire la fin de semaine : deux inspecteurs étant à bord du N.M. ALCOR, l'un d'eux pouvait se reposer pendant que l'autre travaillait.

[33] Les réclamations de temps supplémentaire des autres inspecteurs étaient conformes aux instructions du 15 novembre 1999.

[34] En contre-interrogatoire, M. Desrochers a répété que l'employeur voulait qu'un inspecteur travaille 18 heures par jour et se repose pendant six heures par jour (18-6). Qu'il soit en disponibilité pour ordonner une évacuation immédiate ou répondre à un désastre écologique, la responsabilité de l'inspecteur est la même, qu'il soit à bord du N.M. ALCOR ou lorsqu'il inspecte un navire. Si un inspecteur ne pouvait pas se reposer pendant six heures, M. Desrochers aurait pu instaurer des quarts de travail de 12 heures, mais personne ne l'a informé que les cycles de 24 heures ne fonctionnaient pas.

Plaidoirie des fonctionnaires s'estimant lésés*Question en litige:*

Est-ce que les plaignants ont effectivement travaillé pendant les périodes en litige?

L'argument :

1. *Au début de l'audition, les parties se sont mises en accord que l'article 34.05 s'appliquait à la situation des plaignants. L'article 34.05 se lit comme suit :*

Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il ou elle voyage et/ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé-e reçoit la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

- a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,
 - b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 32, Jours fériés désignés payés, et à l'article 28, Heures supplémentaires, de la présente convention collective.
2. *Pour démontrer que les plaignants ont « effectivement travaillé », nous allons distinguer leur situation de la définition du « temps captif », tel que défini dans la jurisprudence.*
 3. *Dans Martin (166-2-19004), le plaignant était un gardien de parc et voulait être payé en temps supplémentaire car il se disait « captif » lorsqu'il devait se rendre dans l'arrière-pays. L'arbitre a rejeté le grief et a déclaré ce qui suit :*

« Je suis d'avis donc qu'une fois ses travaux quotidiens terminés, le fonctionnaire avait le choix de se détendre et de lire, de se promener à pied, de s'entretenir avec quiconque se trouvait là, ou de dormir; il n'était plus « au travail ». Il ne se trouvait pas à « travailler » du simple fait que le mode de transport associé à son travail l'obligeait à passer la nuit dans un endroit reculé. Il ne se trouvait pas « à travailler » simplement parce qu'il ne pouvait rentrer chez lui à la fin de la journée. Il ne se trouvait pas « à travailler » simplement parce qu'il n'était pas en contact avec sa famille. Il ne se trouvait pas « à travailler » simplement parce que son milieu était plus austère ou

moins luxueux qu'un hôtel de première classe. Manifestement, la rémunération d'un « travail » n'est pas liée au degré de confort dont on peut jouir lorsqu'on est absent de son domicile par affaires. Rien de ce que le fonctionnaire en cause a expérimenté était inhabituel ou imprévu. Il s'agissait d'une situation qui correspondait en tous points aux fonctions pour lesquelles il avait été embauché. »

4. Dans *Paton* (166-2-17754), le plaignant voulait être payé en temps supplémentaire pour tout le temps qu'il a passé bloqué à bord d'un navire sans travailler. Il était clair que le plaignant n'était pas en mesure de quitter le navire pendant la période en question, ce qui réduisait forcément les activités qu'il pouvait exercer, même pendant les heures au cours desquelles il n'exécutait pas les tâches qui lui avait été attribuées. L'arbitre avait fait droit au grief et a déclaré que la clause de convention collective traitant du temps supplémentaire s'appliquait dans son cas. L'employeur en a appelé de la décision en cour fédérale (A-338-89) qui a statué que c'était plutôt l'article M-28 (temps de déplacement) qui s'appliquait. Le juge a déclaré ce qui suit :

« Après avoir conclu que la clause M-23.05 de la convention cadre s'applique, il me reste maintenant à me prononcer sur sa signification. La clause stipule que l'employé doit recevoir la plus élevée des deux rémunérations suivantes : sa rémunération journalière normale ou une rémunération pour les « heures effectivement travaillées ». Voici la question qui se pose alors : Quelles sont les heures effectivement travaillées? Ces heures désignent-elles le temps durant lequel des fonctions reliées au travail ont effectivement été exercées ou le libellé est-il assez large pour comprendre, comme le fait valoir l'avocat de l'intimé, toutes les heures pendant lesquelles l'employé est « mobilisé » sur un navire, y compris le temps consacré au sommeil et aux loisirs?...

Il me semble que, si l'on regarde le libellé de la clause 28.05 et son contexte, l'emploi de l'adjectif « effectives » dans la clause visait à véhiculer un sens qui décrivait le travail dans le sens normal de s'adonner à des fonctions particulières. Le renvoi au logement dans la clause en question implique que, si un employé est visé par la clause 28.05, alors seul le temps effectivement passé à travailler comptera pour le traitement et que le soi-disant « temps mobilisé » passé sur le navire ne doit pas être considéré comme des heures effectivement travaillées. Je crois que cette interprétation est

raisonnable et compatible avec ce que j'estime que recherchaient les parties à la convention collective.

J'ai peine à admettre que la convention cadre visait à ce que l'employé soit payé à taux double tandis qu'il profitait d'une pleine nuit de sommeil durant un certain nombre de nuits (...)

5. *Dans ces causes, les plaignants étaient « captif » ou « mobilisé » par le simple fait qu'il était physiquement impossible de rentrer chez eux. Ils ne pouvaient pas prétendre qu'ils avaient rendu aucun service ou aucune utilité à leur employeur durant ce temps.*
6. *En l'espèce, les plaignants n'ont pas été simplement « captif » ou « mobilisé » sur un navire. Ils ont effectivement travaillé. En tout contraste avec les situations dans Martin et Paton, il existait en l'espèce, une relation de travail entre l'employeur et les plaignants; une relation qui existait au cours des périodes en litige.*
7. *L'expression « relation de travail » implique un certain échange par lequel l'employeur demande un service, et l'employé effectue ce même service. En l'espèce, il s'agissait d'un tel échange. Dans les faits, l'employeur a demandé aux plaignants d'être présent sur l'Alcor, d'être responsables en tant qu'inspecteurs, et d'être prêts à donner une réponse immédiate aux exigences prévues. L'employeur a demandé ces services aux plaignants, et les plaignants les ont effectués.*
8. *D'après son propre témoignage, nous savons que l'employeur voulait avoir un inspecteur sur le Alcor 24 heures par jour. L'Employeur n'a jamais considéré la possibilité de n'avoir aucun inspecteur sur le navire. L'employeur a considéré deux quarts de 12 heures, ce qui aurait également assuré la présence d'un inspecteur 24 heures par jour. Nous pouvons ainsi conclure que l'employeur a demandé aux plaignants d'être présents et responsables sur l'Alcor pour une période de 24 heures.*
9. *Les plaignants se trouvaient dans la nécessité d'être responsables en tant qu'inspecteurs à tout moment où ils se trouvaient sur l'Alcor. Comme l'a expliqué M. Lecours lors de son témoignage, ils ne pouvaient pas « enlever leur chapeau d'inspecteur ». Ce fardeau existait de par les faits d'être présents sur l'Alcor et d'être reconnus comme inspecteur, soit représentant du gouvernement. De plus, il faut bien noter le fait qu'il n'y avait qu'un seul inspecteur à la fois sur l'Alcor; ce*

qui implique qu'il n'était à aucun moment, possible de transférer la responsabilité à un autre inspecteur.

10. Pour comprendre l'étendue de cette responsabilité, il faut considérer que les plaignants étaient dans une situation précaire et dangereuse. Ils devaient être prêts à réagir à tout moment. Ils devaient être prêts, entre autres, à effectuer une évacuation immédiate du navire, à agir immédiatement pour protéger la vie humaine, à donner une réponse rapide à un désastre écologique, ou encore à répondre aux demandes de renseignements des gens qui se trouvaient à bord du Alcor. La réponse immédiate à ces exigences n'était pas facultative; elle était mandatée par l'employeur, donc obligatoire.
11. L'employeur prétend qu'il a ordonné aux plaignants de prendre 6 heures de repos. Dans les faits, cette période de repos ne s'est jamais matérialisée. De fait, elle n'a jamais été une véritable possibilité car il n'y avait pas de remplaçant à bord. Cela ne veut pas dire que les plaignants ne se sont pas reposés, mais plutôt qu'ils travaillaient en même temps qu'ils tentaient de se reposer. Comme nous l'avons déjà dit, les plaignants portaient constamment le chapeau d'inspecteur sur l'Alcor. Ils étaient responsables et devaient être prêts à donner une réponse immédiate à différentes types d'exigences.
12. Il est important de noter que l'employeur a explicitement mandaté aux plaignants de répondre à ces exigences en leur payant en disponibilité. Qui plus est, les plaignants étaient effectivement dérangés, de façon régulière, aux moments où ils tentaient de se reposer. D'après leur témoignage, ils étaient réveillés à toutes les 15 minutes lorsqu'ils étaient dans une chaise et à chaque demi-heure lorsqu'ils se trouvaient par terre. Ils devaient se tenir dans un état de haute vigilance et être prêts à agir à tout moment. Selon leur témoignage, ils avaient toujours au moins un oeil ouvert, ainsi que les deux oreilles.
13. Pour résumer, l'employeur a demandé aux plaignants d'être présents sur l'Alcor 24 heures par jour, d'être responsables en tant qu'inspecteurs, et d'être prêts à donner une réponse immédiate aux exigences prévues. Il leur a demandé ces services et les plaignants les ont effectués. Nous devons ainsi conclure que les plaignants ont effectivement travaillé durant les périodes en litige.
14. Enfin, l'article 30 prévoit que la disponibilité est payée à l'employé qui « ...doit pouvoir être atteint au cours de cette période à un numéro téléphonique connu et

pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il ou elle est appelé à le faire. ». En outre, l'article 31 prévoit qu'un tel employé reçoit une indemnité de rentrée au travail. En l'espèce, les plaignants n'ont pas été payés cette indemnité. Par contre, ils sont demeurés au travail où ils ont effectivement travaillé. Il faut donc conclure que les plaignants n'ont pas dû être payés en disponibilité mais plutôt en temps supplémentaire. Conséquemment, il convient de soustraire le montant que les plaignants était payé en disponibilité de celui accordé pour le temps supplémentaire.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[Les caractères gras dans l'original ont été omis]

Plaidoirie de l'employeur

I) Introduction

Cette plaidoirie écrite fait suite à l'audition qui a eu lieu à Québec le vendredi 16 novembre 2001. Les deux fonctionnaires s'estimant lésés ont témoigné pour eux-mêmes. Denis Galarneau (Directeur régional, sécurité maritime) et André Desrochers (Gestionnaire) ont témoigné pour l'employeur.

II) Questions en litige

Les employés ont-ils droit au paiement d'heures supplémentaires pour les périodes en litige?

Plus spécifiquement :

- *Les employés étaient-ils autorisés à effectuer ces heures supplémentaires?*
- *Les employés ont-ils effectivement travaillé durant ces heures en litige?*
- *Le seul fait d'être demeuré mobilisé sur le navire leur donne-t-il droit au paiement d'heures supplémentaires?*

III) Argumentation

L'employeur soumet que la preuve dans son ensemble a révélé certains éléments déterminants. D'une part, les employés n'avaient pas été autorisés à effectuer les heures supplémentaires en question. D'autre part, les employés n'ont pas démontré qu'ils avaient effectivement travaillé durant ces heures. Ainsi, l'argument disponible aux employés est celui du « temps mobilisé ». Il s'agit donc de déterminer si le seul fait de devoir demeurer sur le navire peut leur donner droit au paiement d'heures supplémentaires même s'ils n'ont pas effectivement travaillé durant les heures en question. L'employeur soumet que même sur ce dernier point, l'argument des employés ne peut réussir.

L'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires

1. *Selon l'article de la convention collective applicable (pièce S1), « heures supplémentaires » désigne :*

a) *dans le cas d'un employé-e à temps plein, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire.*

2. *La jurisprudence abondante de la Commission est à l'effet qu'un des critères fondamentaux est que les heures supplémentaires doivent être autorisées par l'employeur pour qu'elles puissent être rémunérées¹. En effet, le droit d'établir des heures supplémentaires est une prérogative exclusive de l'employeur.*

3. *La preuve a démontré que l'employeur a clairement indiqué aux employés le nombre d'heures supplémentaires qu'ils étaient autorisés à effectuer tenant compte des tâches normales à accomplir. Bien qu'ils étaient en constante communication avec la gestion, les employés n'ont jamais ressenti le besoin de suggérer un ajustement à l'horaire convenu et n'ont communiqué aucune situation urgente ou particulière nécessitant un tel ajustement.*

4. *Plus particulièrement, la preuve a démontré ce qui suit :*

Lors de l'échouement du navire le mardi 9 novembre 1999, la situation était précaire en raison de la fracture du navire et des vaines tentatives de remorquage. Deux inspecteurs à la fois demeuraient alors à bord du navire. Dès le vendredi 12 novembre 1999, la situation s'était stabilisée et la période critique était passée, ce qui a d'ailleurs été annoncé en conférence de presse.

¹ Voir entre autres les décisions : *Côté* (CRTFP No. 166-2-18529); *Boulianne* (CRTFP No 166-2-15021); *Lancashire* (CRTFP No 166-2-14848).

À partir du lundi 15 novembre 1999, le gestionnaire, M. André Desrochers, décide qu'un seul inspecteur se trouvera désormais à bord et qu'une rotation aux douze (12) heures parmi 6 inspecteurs sera effectuée.

Par l'intermédiaire de M. Rodrigue, les employés suggèrent plutôt une rotation aux vingt-quatre (24) heures, invoquant l'accès difficile au navire et qu'une rotation aux douze (12) heures ne serait pas pratique.

Une consultation à ce sujet à eu lieu entre M. Desrochers et le directeur régional, M. Denis Galarneau. Il a été décidé d'accepter la proposition des employés à condition que ceux-ci organisent leur travail de manière à prendre des heures de repos. Les employés étaient autorisés à effectuer un maximum de dix-huit (18) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures. Les six (6) heures restantes devaient servir de période de repos. Les employés étaient donc payés en temps supplémentaire pour le travail exécuté en plus des heures de travail prévues à leur horaire et recevaient, par ailleurs, une prime de disponibilité pour les 6 heures destinées au repos.

Lors de leurs témoignages, M. Galarneau et M. Desrochers ont motivé leurs directives en précisant qu'il n'était pas raisonnable, sur le plan de la sécurité, d'exiger ou de permettre que les employés travaillent durant vingt-quatre (24) heures. De plus, la nature du travail à accomplir faisait en sorte qu'il était tout à fait faisable de prendre six (6) heures de repos durant la période de vingt-quatre (24) heures.

Les principales tâches à bord du navire consistaient à prendre les mesures de la fissure toutes les six (6) heures, ce qui correspondait aux changements de marées. Les employés devaient procéder à des inspections ponctuelles et compléter des rapports sur la situation du navire.

Durant les périodes en litige, soit du 18 novembre au 1er décembre 1999 pour M. Rodrigue et du 29 novembre au 4 décembre pour M. Lecours, les employés avaient la possibilité de communiquer en tout temps avec la gestion. Ils n'ont pourtant soulevé aucune difficulté relative aux horaires convenus et n'ont pas fait mention d'aucune circonstance particulière non prévue.

5. Par conséquent, l'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires était spécifique et a été communiquée de façon précise et claire par l'employeur. Elle a été comprise par tous les employés affectés au navire, y

compris M. Rodrigue et M. Lecours, et ne fut jamais l'objet de remise en cause en regard de la nature du travail. Les employés étaient, ainsi, autorisés à effectuer des heures supplémentaires jusqu'à concurrence de dix-huit (18) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures. Les six (6) heures restantes devaient être utilisées pour le repos.

Les heures effectivement travaillées

6. Toujours selon la définition d'« heures supplémentaires » à l'article 2 de la convention collective, c'est le travail qu'un employé exécute qui peut être rémunéré en tant qu'heures supplémentaires. Par conséquent, les heures supplémentaires consistent en l'exécution concrète de tâches requises par l'employeur.

7. Par ailleurs, l'article 34.05 prévoit ce qui suit :

34.05. Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu [sic] d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il ou elle voyage et/ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé-e reçoit la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

- a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,
- ou
- b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 32, Jours fériés désignés payés, et à l'article 28, Heures supplémentaires, de la présente convention collective.

8. En supposant donc que l'employeur ait autorisé que les heures en litige puissent constituer des heures supplémentaires, ce qui n'est pas le cas, alors seules les heures effectivement travaillées pouvaient être rémunérées.

9. Dans la décision Paton², la Cour d'appel fédérale exprime la portée du terme « effectives ». Le juge en chef Iacobucci s'exprime comme suit :

« Il me semble que, si l'on regarde le libellé de la clause 28.05 et son contexte, l'emploi de l'adjectif « effectives » dans la clause visait à véhiculer un sens

² Le Procureur général du Canada c. Paton, [1990] F.C. 351. (A-338-89)

qui décrivait le travail dans le sens normal de s'adonner à des fonctions particulières. »

10. *La preuve a révélé que l'employeur a demandé à quelques reprises [sic] aux employés de lui fournir des précisions sur les tâches qu'ils avaient effectuées durant les heures en litige. Ces derniers n'ont jamais répondu à ces demandes.*
11. *À l'audition, lorsque interrogé par l'arbitre sur ce qu'impliquait concrètement le travail durant les heures en litige, M. Rodrigue était incapable d'expliquer ce qu'il accomplissait comme tâches. Lorsqu'il a de nouveau été invité à justifier en quoi consistaient les heures qu'il estime avoir travaillées, celui-ci s'est résolu à témoigner qu'il voulait être payé en temps supplémentaire parce qu'il était « captif » à bord du navire lors des heures en question.*
12. *Lors du contre-interrogatoire de M. Lecours, celui-ci assure dans son témoignage que toutes les activités sans exception ont été consignées dans un rapport. Selon lui, seules les activités personnelles n'ont pas été inscrites. Lorsque mis en preuve, le rapport d'activité (pièce P5) a démontré justement que durant certaines périodes, aucune tâche n'était inscrite (voir par exemple la pièce P5, le 4 décembre 1999 de 20:00 à 04:20). Il y avait donc bien des périodes où M. Lecours n'effectuait aucune tâche, mis à part des activités personnelles.*
13. *M. Lecours a admis également que plusieurs inscriptions dans le rapport d'activité ne constituaient qu'une description vague des activités générales qui se déroulaient à bord du navire et auxquelles il n'a pas participé (Voir par exemple la pièce P5, le 2 décembre 1999 de 02:00 à 07:55).*
14. *Enfin, les employés ont invoqué le fait qu'ils portaient le chapeau d'inspecteur pendant 24 h. Dans leur plaidoirie écrite, ils prétendent que « l'employeur a demandé aux plaignants d'être présents sur l'ALCOR 24 heures par jour, d'être responsables en tant qu'inspecteurs, et d'être prêts à donner une réponse immédiate aux exigences prévues. Il leur a demandé ces services et les plaignants les ont effectués. Nous devons ainsi conclure que les plaignants ont effectivement travaillé durant les périodes en litige ».*

Avec égards, cet énoncé est erroné. L'instruction de l'employeur était très claire à l'effet qu'ils ne devaient pas en principe travailler plus de 18 heures par jour. Cette instruction a été comprise et acceptée par tous les employés, y compris M. Rodrigue et M. Lecours, ce qui

n'est d'ailleurs pas contesté. Notons également que la décision de demeurer 24 heures sur le navire a été prise suite à la demande expresse des employés eux-mêmes par l'intermédiaire de M. Rodrigue. L'employeur a accepté le compromis étant donné la situation beaucoup plus stable du navire, le niveau relativement simple des tâches à accomplir et la faisabilité de pouvoir organiser le travail de manière à prendre des heures de repos.

15. *En regard de la preuve, l'employeur soumet que les employés ne se sont pas déchargés du fardeau de démontrer qu'ils avaient effectivement travaillé durant les heures pour lesquelles ils réclament une rémunération en temps supplémentaire. Les nombreuses affirmations selon lesquelles l'employeur leur a demandé des services et qu'ils les ont effectués, ne sont tout simplement pas supportées par aucun des éléments de preuve. (Voir la plaidoirie écrite présentée par leur représentant).*
16. *Ainsi, il reste donc l'argument à l'effet que les employés devraient être payés pour les heures supplémentaires en litige du seul fait qu'ils étaient à bord du navire, que les conditions de celui-ci étaient très médiocres et qu'ils se disent mobilisés.*

Le temps mobilisé (« Captive time »)

17. *La question du temps mobilisé (« Captive time ») a déjà été traitée dans des décisions de la Cour d'appel fédérale. Dans la décision Paton, le juge en chef de la Cour d'appel fédérale indique clairement que le fait d'être mobilisé sur le navire ne peut être considéré comme des heures effectivement travaillées. Il s'exprime comme suit :*

« Il me semble que, si l'on regarde le libellé de la clause 28.05 et son contexte, l'emploi de l'adjectif « effectives » dans la clause visait à véhiculer un sens qui décrivait le travail dans le sens normal de s'adonner à des fonctions particulières. Le renvoi au logement dans la clause en question implique que, si un employé est visé par la clause 28.05, alors seul le temps effectivement passé à travailler comptera pour le traitement et que le soi-disant « temps mobilisé » passé sur le navire ne doit pas être considéré comme des heures effectivement travaillées. Je crois que cette interprétation est raisonnable et compatible avec ce que j'estime que recherchaient les parties à la convention collective. »

18. Dans la décision *Martin*³, le juge Mahoney de la Cour d'appel fédérale rejette également le principe du temps mobilisé et reprend les conclusions de l'arbitre Chodos qui s'est exprimé en ces termes :

« Je suis d'avis donc qu'une fois ses travaux quotidiens terminés, le fonctionnaire avait le choix de se détendre et de lire, de se promener à pied, de s'entretenir avec quiconque se trouvait là, ou de dormir; il n'était plus au « travail ». Il ne se trouvait pas à « travailler » du simple fait que le mode de transport associé à son travail l'obligeait à passer la nuit dans un endroit reculé. Il ne se trouvait pas à « travailler » simplement parce qu'il ne pouvait pas rentrer chez lui à la fin de la journée. Il ne se trouvait pas à « travailler » simplement parce qu'il n'était pas en contact avec sa famille. Il ne se trouvait pas à « travailler » simplement parce que son milieu était plus austère ou moins luxueux qu'un hôtel de première classe. Manifestement, la rémunération d'un « travail » n'est pas liée au degré de confort dont on peut jouir lorsqu'on est absent de son domicile par affaires. Rien de ce que le fonctionnaire en cause a expérimenté était inhabituel ou imprévu. Il s'agissait d'une situation qui correspondait en tous points aux fonctions pour lesquelles il avait été embauché ».

19. Sur cet aspect, la situation de M. Lecours et de M. Rodrigue correspondait en tous points à la description du poste qu'ils occupaient (pièce P7). Celle-ci indique bien que leurs tâches normales consistent à enquêter sur un grand éventail d'accidents, d'incidents de pollution etc. Il est également tout à fait usuel qu'une grande partie du travail soit accomplie dans un environnement maritime exigeant et où les conditions de travail peuvent s'avérer difficiles et risquées, telles les conditions atmosphériques, les niveau des marées etc.
20. L'employeur soumet que le seul fait d'être demeuré sur le navire, même en ayant subjectivement le sentiment d'être responsable, ne suffit pas pour considérer qu'il y a eu des heures effectivement travaillées. Il n'y avait, pour les employés, aucune situation inhabituelle ou imprévue ne correspondant pas aux fonctions pour lesquelles ils ont été embauchés et par conséquent, le soi-disant « temps mobilisé » ne peut pas être rémunéré en temps supplémentaire.

³ *Martin c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1990] F.C.J. No. 939 (QL) (A-568-89)

IV) Conclusion

La preuve a démontré que les deux fonctionnaires s'estimant lésés ont compris et accepté l'instruction de ne pas travailler plus de 18 heures par période de 24 heures et d'organiser leur travail de façon à prendre des heures de repos. Il a été démontré qu'il était tout à fait possible de prendre des heures de repos vu la nature du travail à accomplir et de la situation du navire à ce moment là [sic]. De plus, les employés n'ont pas réussi à démontrer qu'ils avaient effectivement travaillé durant les heures en litige. Les employés sont d'ailleurs incapables d'indiquer en quoi consistait le travail effectif qu'ils prétendent avoir accompli. Enfin, l'argument relatif au « temps mobilisé » (ou « captif ») ne peut réussir puisque ce temps ne peut être assimilé à des heures effectivement travaillées. Le type d'interventions qu'ils avaient à mener correspondait en tout point à leur description de tâches et il ne s'agissait nullement de circonstances inhabituelles ou imprévues.

Pour tous ces motifs, l'employeur demande respectueusement le rejet du grief.

Réplique des fonctionnaires s'estimant lésés

Nous répliquons aux arguments suivants de l'employeur:

- 1. que les heures supplémentaires n'ont pas été autorisées.*
- 2. que la nature du travail à accomplir faisait en sorte qu'il était faisable de prendre six heures de repos durant la période de vingt-quatre heures.*
- 3. que les heures supplémentaires consistent en l'exécution concrète de tâches requises par l'employeur.*

1. Le représentant de l'employeur prétend que les heures en litige devaient être autorisées. Nous soumettons que cet argument n'a aucune pertinence car les heures en litige étaient mandatées par l'employeur. La jurisprudence citée par le représentant de l'employeur traite des situations où l'employé avait choisi d'effectuer des heures supplémentaires (temps supplémentaire facultatif). Dans ces cas, il était clair que l'employé devait obtenir une autorisation avant d'effectuer des heures supplémentaires. Toutefois, lorsque le temps supplémentaire est mandaté (obligatoire), cette autorisation est tenue pour acquise. En l'espèce, il s'agit de temps supplémentaire obligatoire car l'employeur l'a mandaté aux plaignants (voir nos plaidoiries en chef).

2. Le représentant de l'employeur prétend que la nature du travail à accomplir faisait en sorte qu'il était faisable de prendre six heures de repos durant la période de vingt-quatre heures. À cet égard, il ne fait que répéter l'avis des représentants de l'employeur qui n'ont jamais mis pied sur l'Alcor. Le témoignage des plaignants a démontré que la réalité était toute à fait le contraire (voir nos plaidoiries en chef).

3. Le représentant de l'employeur prétend que les heures supplémentaires consistent en l'exécution concrète de tâches requises par l'employeur. L'emploi du mot "concrète" nous est très déconcertant car il semble suggérer que le travail doit être physique ou manuel, plutôt que mental. En l'espèce, il s'agit d'un travail qui était principalement mental, ce qui n'empêche pas qu'il puisse constituer du travail (voir nos plaidoiries en chef). À titre d'exemple, considérons la décision de *Olynyk c. Le conseil du Trésor (166-2-14668)* où la plaignante, une infirmière, était tenue par son employeur, de porter une pagette et de rester sur les lieux de travail durant sa pause-repas. L'arbitre, en statuant qu'il s'agissait du travail, a dit ce qui suit:

Sans aucun doute, en restant disponibles pour répondre aux appels d'urgence, les employés ne peuvent utiliser comme bon leur semble leur pause-repas non payée. Ils se trouvent donc sous le contrôle de la direction pendant ces pauses-repas (...). L'avocat de l'employeur a insisté sur le fait que les employés qui prennent leur pause-repas ne seraient rappelés que dans le cas d'une urgence comportant risque de mort, ce qui est certainement une éventualité dans un établissement correctionnel. Personne ne doute que ce soit le cas. Il nous faut cependant nous demander qui court le risque et, partant, qui doit supporter le coût rattaché au fait de prévenir ce risque. De toute évidence, c'est à l'employeur d'assumer les coûts.

Cette décision illustre que la présence obligatoire au milieu de travail et la responsabilité de répondre aux urgences, bien qu'ils s'agissent d'exercices mentaux, peuvent tout de même constituer du travail. En l'espèce, il ne faut pas insister à ce que les plaignants aient effectué des tâches concrètes car leur travail était surtout mental. En outre, nous voulons répéter que les plaignants n'ont pas été simplement "captif" ou "mobilisé" sur l'Alcor. Ils ont effectivement travaillé. (voir nos plaidoiries en chef).

[sic pour l'ensemble de la citation]

Motif de décision

[35] Les extraits de la convention collective pertinents à cette cause sont l'article 34.05 et la définition des « heures supplémentaires » à l'article 2, qui se lisent comme suit :

« heures supplémentaires » (overtime) désigne :

- (i) *dans le cas d'un employé-e à temps plein, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire,*

[...]

34.05 Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il ou elle voyage et/ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé-e reçoit la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

- a) *un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,*
- ou*
- b) *une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 32, Jours fériés désignés payés, et à l'article 28, Heures supplémentaires, de la présente convention collective.*

[36] MM. Lecours et Rodrigue ne m'ont pas fait la preuve qu'ils ont exécuté du travail autorisé au-delà des 18 heures quotidiennes pour lesquelles ils ont été payés.

[37] De plus, c'est à la demande des fonctionnaires s'estimant lésés que l'horaire de 18 heures de travail, suivies de 6 heures de disponibilité, a été instauré; l'alternative étant des quarts de travail de douze heures. Il incombait donc à MM. Lecours et Rodrigue d'aviser leur gestionnaire s'ils n'arrivaient pas à se reposer pendant six heures consécutives; mais ils n'en ont rien fait. Je ne suis pas convaincue que les tâches à accomplir aient empêché les fonctionnaires s'estimant lésés de dormir, mais plutôt que cela résultait des conditions précaires à bord du N.M. ALCOR.

[38] M. Rodrigue connaissait bien ces conditions lorsqu'il a suggéré des quarts de travail de 24 heures et que M. Galarneau a accepté des quarts de travail de 18 heures, suivies de 6 heures de repos. M. Rodrigue communiquait quotidiennement avec son

gestionnaire et il lui aurait été facile de l'aviser que l'horaire de travail ne fonctionnait pas si en fait cela était le cas. Les rapports écrits et le manque de précision sur le travail effectué pendant les six heures de repos m'amènent à conclure que MM. Lecours et Rodrigue n'ont pas travaillé au-delà des 18 heures quotidiennes pour lesquelles ils ont été rémunérés.

[39] Pour ce qui est du temps mobilisé (captive time) la jurisprudence est assez claire à l'effet que cela ne peut constituer des heures effectivement travaillées. Dans le cas présent, je ne suis même pas convaincue qu'il s'agit de temps mobilisé puisque c'est à leur demande que MM. Lecours et Rodrigue sont demeurés à bord du N.M. ALCOR pendant leur temps de repos (pour lesquelles ils ont reçu une prime de disponibilité pour chacune de ces périodes de 6 heures); ils auraient pu être relevés à toutes les douze heures. Pour toutes ces raisons les griefs sont rejetés.

Evelyne Henry
présidente suppléante

OTTAWA, le 11 mars 2002.