

Date : 20181012

Dossiers : 566-02-11383 à 11387

Référence : 2018 CRTESPF 80

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



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

ENTRE

**KENDALL BARBOUR, STAN GUTT, JAMES HANN, JOSH LEDREW
ET STEPHEN MCINNIS**

fonctionnaires s'estimant lésés

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère des Transports)**

employeur

Répertorié
Barbour c. Conseil du Trésor (ministère des Transports)

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

Devant : John G. Jaworski, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour les fonctionnaires s'estimant lésés : Amanda Montague-Reinholdt, avocate

Pour l'employeur : Pierre-Marc Champagne, avocat

Affaire entendue à St. John's, Terre-Neuve,
les 17 et 18 janvier 2017.
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION

I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

1 À l'époque pertinente, les fonctionnaires s'estimant lésés, Kendall Barbour, Stan Gutt, James Hann, Josh Ledrew et Stephen McInnis (les « fonctionnaires »), étaient tous au service du Conseil du Trésor (CT) à Transports Canada en tant qu'inspecteurs de la sécurité maritime (ISM) à la Direction générale de la sécurité maritime (DGSM) à St. John's (Terre-Neuve). Ils étaient tous classifiés au groupe et au niveau TI-07.

2 À l'époque pertinente, les fonctionnaires étaient régis par une convention collective en date du 18 octobre 2013, et qui venait à échéance le 21 juin 2014, entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et le Conseil du Trésor pour tous les employés du groupe Services techniques (la « convention collective »).

3 Le 22 ou le 23 novembre 2012, tous les fonctionnaires ont déposé des griefs individuels identiques dans lesquels ils ont déclaré ce qui suit : [traduction] « Je présente un grief contre le défaut de l'employeur de répartir les heures supplémentaires d'une façon équitable et transparente, contrairement à l'article 28 de la convention collective du groupe Services techniques. »

4 En ce qui concerne la mesure de réparation, les fonctionnaires ont tous indiqué ce qui suit : [traduction] « Que des heures supplémentaires me soient proposées d'une manière juste, transparente et équitable. Qu'on me rembourse la rémunération relative aux heures supplémentaires perdues. Que je sois indemnisé intégralement. »

5 Le 1^{er} novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365; *LCRTEFP*) est entrée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (la CRTEFP), qui remplace la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « CRTFP »), et le Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires édictées par les articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). En vertu de l'article 393 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*, une instance engagée en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; *LRTFP*) avant le 1^{er} novembre 2014 se poursuit sans autres formalités en conformité

avec la *LRTFP*, dans sa forme modifiée par les articles 365 à 470 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013*.

6 Au moyen d'une lettre en date du 16 juin 2015, les fonctionnaires ont tous été avisés que leurs griefs avaient été partiellement accueillis au dernier palier de la procédure du règlement des griefs; les fonctionnaires n'ont toutefois pas été satisfaits des réponses et ils ont renvoyé les griefs à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 209(1)b) de la *LRTFP*.

7 Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la CRTEFP et le titre de la *LRTFP*, de la *LCRTEFP* et du *Règlement sur les relations de travail dans la fonction publique* pour qu'ils deviennent, respectivement, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral*, la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (la « Loi ») et le *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (le « Règlement »).

8 M. Hann a témoigné au nom des fonctionnaires. Scott Kennedy a témoigné au nom de l'employeur. La plupart des éléments de preuve n'ont pas été contestés.

II. Résumé de la preuve

9 L'exercice financier du gouvernement du Canada s'étire du 1^{er} avril d'une année donnée au 31 mars de l'année suivante. La présente décision porte sur la répartition de la rémunération des heures supplémentaires au cours des exercices 2010-2011, 2011-2012 et 2012-2013. Chaque fois que je renvoie à l'un de ces trois exercices, je fais référence à la période entre le 1^{er} avril de la première année et le 31 mars de l'année suivante.

10 Au moment de l'audience, M. Hann était un ISM depuis environ 10 ans. M. Ledrew et M. Hann ont le titre professionnel de capitaine au long cours, et Messieurs Barbour, Gutt, et McInnis ont le titre professionnel d'ingénieur en chef.

11 Au moment de l'audience, M. Kennedy était directeur général, Sécurité et sûreté maritimes de la région de l'Atlantique à Transports Canada, et ce, depuis 2009.

Comme M. Hann et M. Ledrew, il est également capitaine au long cours.

12 Dans son témoignage, M. Hann a dit que la DGSM à St. John's est composée des trois sections suivantes :

- i. Les Services de la conformité et de l'exécution (« C&E »);
- ii. Les services d'inspection;
- iii. Les Services techniques.

13 Selon son témoignage, le travail des ISM au sein des Services de C&E consiste en grande partie à examiner et à certifier le personnel maritime. Dans les services d'inspection, le travail consiste majoritairement à inspecter les navires immatriculés au Canada. Au sein des Services techniques, le travail consiste en grande partie à examiner les aspects techniques des navires immatriculés au Canada; les employés de ce groupe sont principalement des architectes technologues navals.

14 M. Hann a indiqué qu'une personne qualifiée en tant qu'ISM, que ce soit un capitaine au long cours, un ingénieur en chef ou un architecte naval, peut effectuer une inspection tant qu'il est ISM. Il a également indiqué que les titres professionnels peuvent en grande partie dicter le type d'inspection qu'ils effectuent. Un ingénieur en chef a de l'expertise en machinerie, un capitaine au long cours a de l'expertise opérationnelle et non mécanique, et un architecte naval effectue généralement les inspections des coques.

15 M. Hann a indiqué ce qui suit dans son témoignage :

[Traduction]

- « Capitaine au long cours » est une qualification professionnelle qui permet à une personne d'être un maître (capitaine) à bord de tout navire partout dans le monde;
- « ingénieur en chef » est un titre professionnel qui permet à une personne d'être un ingénieur en chef à bord de tout navire partout dans le monde.

16 Au moment où les griefs ont été déposés, tous les fonctionnaires

faisaient partie des Services de C&E.

17 Selon la preuve, avant que les griefs ne soient déposés, il existait davantage de possibilités d'heures supplémentaires aux Services d'inspection qu'aux Services de C&E en raison du type de travail effectué dans le premier service. La preuve a également révélé qu'avant la période pertinente aux griefs (avant 2010), il existait un certain type de système de rotation où les capitaines au long cours et les ingénieurs en chef effectuaient une rotation entre les Services de C&E et les Services d'inspection. Selon M. Hann, les architectes navals ne faisaient pas partie de la rotation. Il a indiqué en outre que la rotation existait afin de permettre aux ISM qui étaient capitaines au long cours et ingénieurs en chef d'avoir davantage accès aux heures supplémentaires associées aux postes des Services d'inspection.

18 La preuve a révélé que la rotation avait cessé avant 2010. Par conséquent, les possibilités d'heures supplémentaires ont diminué pour les ISM qui travaillaient au sein des Services de C&E. M. Hann a présenté en preuve une note de service à l'intention de M. Kennedy, non-datée, qui a été signée par un certain nombre d'ISM à St. John's. Même si la date exacte de la note est inconnue, M. Kennedy a répondu le 23 avril 2010, renvoyant à la note de service qu'il avait reçue au début de la même semaine. La note de service sans date se lisait comme suit :

[Traduction]

[...]

Nous, soussignés, estimons que la rotation du personnel devrait être rétablie entre les Services d'inspection et les Services de la conformité et de l'exécution [Services de C&E] comme elle l'était au cours des années précédentes.

La rotation entre ces deux services existe depuis environ dix ans et il s'est avéré qu'elle était considérée comme étant juste et équitable pour les personnes concernées. La rotation favorise le perfectionnement professionnel pour les inspecteurs de la sécurité maritime (ISM) dans leurs différents rôles. Un examinateur devenait un ISM plus polyvalent puisqu'il était exposé au travail habituellement effectué par les inspecteurs des Services d'inspection. De même, un inspecteur devenait plus au courant des fonctions d'examen de conformité et d'exécution d'un ISM.

En plus de la variété des rôles joués par les deux services, il y a également une différence considérable en ce qui concerne le nombre de tâches effectuées pendant les heures supplémentaires par les ISM des Services d'inspection contrairement aux ISM de la conformité et de l'exécution.

Par conséquent, nous vous demandons de bien vouloir envisager le rétablissement de la rotation entre ces deux services.

[...]

19 La réponse de M. Kennedy se lit comme suit :

[Traduction]

[...]

Je vous remercie de votre lettre, reçue dans ce bureau au début de cette semaine.

J'ai récemment rencontré votre groupe à St. John's ainsi que d'autres groupes. Je vais terminer mes visites en mai.

Je comprends très bien votre point de vue : la rotation est une option pour diversifier votre expérience de travail à la Sécurité maritime de Transports Canada.

J'explore toutes les options pour aborder les questions d'heures supplémentaires de manière équitable dans le bureau à St. John's. J'effectuerai un suivi avec vous sous peu pour discuter davantage de cette question.

[...]

20 En contre-interrogatoire, à la question de savoir quelles étaient les différences entre la description de travail des ingénieurs en chef et celle des architectes navals, M. Hann a déclaré que la description de travail était générique et que tous les ISM y étaient assujettis. La seule distinction concernait les titres professionnels que les capitaines au long cours et les ingénieurs en chef recevaient des organismes de réglementation. M. Hann a indiqué que, en tant que capitaine au long cours, il est titulaire d'une accréditation et qu'il est donc accrédité pour effectuer des tâches qu'un architecte naval ne peut pas faire. Il a ajouté qu'il n'existe aucune tâche qu'un architecte naval peut effectuer que lui-même ne peut pas faire.

21 Aucune copie de la description de travail d'un ISM ne m'a été présentée.

22 Aucune preuve au sujet des heures supplémentaires des ISM au sein des Services techniques, y compris sur la question de savoir s'ils effectuaient des heures supplémentaires et ce en quoi consistait le travail pendant les heures supplémentaires, ne m'a été présentée.

23 Selon la preuve, au moins certains ISM travaillant au sein des Services d'inspection étaient des architectes navals.

A. La convention collective

24 L'article 2 de la convention collective définit les « heures supplémentaires » comme suit : « [...] 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 [...] » ou « [...] dans le cas d'un employé-e à temps partiel, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié [...] ».

25 L'article 18 de la convention collective porte sur la procédure de règlement des griefs. La clause 18.15 indique ce qui suit :

18.15 Un employé-e s'estimant lésé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite par le paragraphe 18.08 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé ou prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. L'Employeur peut présenter un grief de principe de la manière prescrite par le paragraphe 18.04 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou à laquelle il prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

26 L'article 28 de la convention collective porte sur les heures supplémentaires. Les clauses 28.01 et 28.03 énoncent ce qui suit :

28.01 Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux tarifs suivants :

- a) tarif et demi (1 1/2), sous réserve des dispositions de l'alinéa 28,01b)*
- b) tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) heures au cours d'une*

période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de sept virgule cinq (7,5) heures pendant son premier (1er) jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième (2e) jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième (2e) jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième (2e) jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés.

[...]

28.03 *Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur doit faire tout effort raisonnable :*

a) *pour répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés, immédiatement disponibles;*

et

b) *pour donner aux employé-e-s tenus de faire des heures supplémentaires un préavis suffisant concernant cette exigence.*

27 L'article 34 de la convention collective porte sur le temps de déplacement. Les clauses 34.02 et 34.04 énoncent ce qui suit :

34.02 *Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 34.03 et 34.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.*

34.03 *Aux fins des paragraphes 34.02 et 34.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :*

a) *Lorsqu'il ou elle utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur.*

b) *Lorsqu'il ou elle utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Employeur, nécessaire à l'employé-e pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas,*

directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail;

- c) *Lorsque l'employé-e demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, auquel cas la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il ou elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.*

34.04 *Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 34.02 et 34.03 :*

- a) *Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage, mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale;*
- b) *Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :*
- (i) *la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,*
- et*
- (ii) *le tarif applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser quinze (15) heures de rémunération au tarif normal;*
- c) *Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures [sic] de rémunération au tarif normal.*

28 Le 16 juin 2015, les fonctionnaires ont tous reçu une réponse identique au grief, à l'exception de la valeur de la mesure de réparation. Les parties pertinentes des réponses se lisaient comme suit :

[Traduction]

[...]

Ce qui suit est la réponse au dernier palier à votre grief déposé le 23 novembre 2012, dans lequel vous avez indiqué

que les heures supplémentaires n'avaient pas été attribuées d'une manière transparente et équitable, ce qui est contraire à la clause 28.03a) de la convention collective du groupe Services techniques. À titre de mesure corrective, vous avez demandé le remboursement des heures supplémentaires perdues au cours des exercices 2010-2011, 2011-2012, et d'avril au 15 novembre 2012.

[...]

Période de redressement

Les principes acceptés dans la jurisprudence concernant l'allocation des heures supplémentaires indiquent que les heures supplémentaires devraient être mesurées sur une période de temps raisonnable qui est, de façon générale, une période d'un (1) an. Par conséquent, je suis d'avis que, pour les mesures correctives demandées, la période d'examen dans la présente affaire est du 1^{er} avril 2012 au 30 mars 2013. En ce qui concerne les périodes plus anciennes dans votre demande de mesures correctives, le grief est rejeté car il est hors délais

Employés qualifiés

En tant qu'employé de la Direction générale de la conformité et de l'exécution (C&E), vous avez soutenu que vous étiez qualifié pour effectuer le travail de la Direction des Services d'inspection, à l'exception du travail d'architecte naval. Selon les renseignements reçus de la direction, les employés de la C&E sont normalement qualifiés pour effectuer le travail des Services d'inspection, y compris le travail des architectes navals. Par conséquent, j'ai conclu que vous étiez admissible aux heures supplémentaires effectuées dans le Service d'inspection (SI), y compris le travail d'architecte naval, et les calculs en tiennent compte.

Employés immédiatement disponibles

Il est reconnu que l'employeur n'a pas, à l'heure actuelle, de données ou de renseignements pour déterminer si les employés de C&E et des SI étaient immédiatement disponibles pour chaque occasion de travail en heures supplémentaires offertes au cours de l'exercice 2012-2013. De plus, il n'y a pas suffisamment de données pour déterminer s'il y avait d'autres facteurs opérationnels qui influaient sur les décisions de la direction d'offrir des heures supplémentaires à des personnes en particulier. Par conséquent, j'ai décidé que tous les employés de C&E et des SI devraient être considérés comme étant immédiatement disponibles pour les heures supplémentaires du 1^{er} avril 2012 au 30 mars 2013, à l'exception de ceux qui étaient absents pendant une longue période de temps et qui n'avaient pas effectué des heures

supplémentaires, étant donné que l'on présume qu'ils n'étaient pas immédiatement disponibles.

[...]

Conclusion

Compte tenu de ce qui précède, les données dans le tableau ci-joint ont été analysées pour déterminer si vous avez manqué des possibilités d'heures supplémentaires au cours de la période pertinente.

Il est important de noter qu'équitable ne signifie pas nécessairement égal. Toutefois, les heures supplémentaires devraient être partagées de façon équitable dans le sens qu'il n'y aurait pas de grands écarts entre un employé et d'autres sur une période d'une année, si les employés étaient qualifiés et immédiatement disponibles, et qu'il n'y avait pas de facteurs opérationnels pour expliquer l'écart.

[...]

29 Les deux derniers paragraphes énoncent les heures supplémentaires effectuées par chaque fonctionnaire comparativement au nombre d'heures supplémentaires effectuées par l'employé avec le plus d'heures supplémentaires. On y énonce ensuite le montant de la rémunération des heures supplémentaires dû à chaque fonctionnaire, qui était applicable à la date à laquelle les griefs ont été déposés. L'employeur a accordé à chaque fonctionnaire une indemnité pour l'exercice 2012-2013 sous forme de rémunération d'heures supplémentaires au taux des heures supplémentaires (tarif et demi à l'époque, ou 1,5) afin que le total des heures supplémentaires de chaque fonctionnaire soit de 169 heures pour l'année. L'employeur a déterminé que la moyenne des heures supplémentaires par ISM au sein des services de C&E et d'inspection pour 2012-2013 était de 169 heures.

30 La preuve a révélé qu'au fil des ans, différents types d'inspections étaient effectués qui pouvait aboutir à davantage de possibilités d'heures supplémentaires. Deux types d'inspections en particulier, la santé et la sécurité au travail (SST) et le contrôle de l'État du port, exigeaient que les ISM aient une formation spécialisée à la suite de laquelle ils obtenaient la désignation professionnelle SST ou ils devenaient certifiés en vertu d'une entente internationale (le contrôle par l'État du port).

31 M. Hann et M. Kennedy ont parlé en termes généraux des types de travaux et des heures supplémentaires générées par chaque type. Aucune précision n'a

été apportée concernant le montant total de la rémunération des heures supplémentaires générée par certains types de travail au cours des années en question, sauf que davantage d'heures supplémentaires ont été générées pour les inspections des navires, qui sont effectuées par les Services d'inspection.

32 L'employeur a déposé en preuve deux tableaux établissant toutes les heures supplémentaires effectuées par l'ensemble des ISM au sein des services de C&E et d'inspection pour les trois exercices en question. Le premier tableau visait l'ensemble des trois exercices, mais n'incluait pas les heures supplémentaires de M. McInnis. Le deuxième tableau visait les trois exercices, mais prenait fin le 26 novembre 2012; il comprenait toutefois les heures supplémentaires de M. McInnis. En outre, les deux tableaux divulguaient la valeur du total des heures supplémentaires converties (la valeur des heures supplémentaires une fois que le multiplicateur 1,5 ou double (2 fois) était appliqué).

33 À la lumière de ces deux tableaux, le tableau qui suit indique, pour chaque année en question, le total des heures supplémentaires pour les employés des Services de C&E et des Services d'inspection, respectivement, et le total des deux :

<u>Exercice</u>	<u>Services d'inspection</u>	<u>Services de C&E</u>	<u>Total</u>
2010-2011	1 277,25	566,25	1 843,50
2011-2012	1 469,25	710,75	2 180,00
2012-2013	1 352,75	716,25	2 069,00

34 Le tableau suivant indique, pour chaque année en question, le total des heures supplémentaires avec l'équivalent en heures converties :

<u>Exercice</u>	<u>Total des heures supplémentaires</u>	<u>Total des heures converties</u>
2010-2011	1 843,50	2 984,38
2011-2012	2 180,00	3 490,38

2012-2013	2 069,00	3 361,00
-----------	----------	----------

35 Un simple calcul divisant le total des heures converties par le total des heures supplémentaires révèle que le multiplicateur utilisé était supérieur à 1,5. En 2010-2011, il était de 1,62; en 2011-2012, il était de 1,6; en 2012-2013, il était de 1,62. Par conséquent, on peut conclure que les heures supplémentaires n'étaient pas toutes versées à 1,5 et que certaines l'étaient au tarif double (2).

36 La preuve a révélé ce qui suit :

- en 2010-2011, il semblait y avoir 3 IMS aux Services de C&E admissibles à faire des heures supplémentaires — Messieurs Barbour, Gutt et Hann;
- en 2010-2011, il semblait y avoir 10 IMS aux Services d'inspection admissibles à faire des heures supplémentaires, bien que, sur les 10, l'un (M. A) ne comptait que 2,5 heures, un autre (M. B) comptait 14,5 heures et un troisième (M. C) 18 heures;
- en 2011-2012, il semblait y avoir 5 IMS dans les Services de C&E admissibles à faire des heures supplémentaires, dont 4 étaient Messieurs Barbour, Gutt, Hann, et McInnis; le cinquième n'a pas déposé de grief et a effectué 158,25 heures supplémentaires.
- M. McInnis n'avait pas d'heures supplémentaires en 2010-2011; toutefois, au cours de 2011-2012, il a travaillé 38,75 heures supplémentaires;
- en 2011-2012, il semblait y avoir 10 IMS aux Services d'inspection admissibles à faire des heures supplémentaires, bien que, des 10, M. A ne comptait que 13 heures, M. B 8 heures et M. C 6 heures;
- en 2012-2013, 6 IMS aux Services de C&E semblaient admissibles à faire des heures supplémentaires, dont les 5 fonctionnaires et un sixième employé, qui n'a pas déposé de grief et qui a travaillé 136,25 heures supplémentaires;
- M. McInnis a quitté les Services de C&E au cours de

l'exercice 2012-2013; toutefois, il a travaillé reçu 39,5 heures supplémentaires;

- en 2012-2013, il semblait y avoir 10 IMS aux Services d'inspection admissibles à faire des heures supplémentaires, bien que, parmi ceux-ci, M. B et M. C n'avaient pas effectué d'heures supplémentaires de même qu'un autre employé, M. D, qui a travaillé des heures supplémentaires en 2010-2011 et en 2011-2012.

37 La preuve n'a pas clairement démontré si, au cours de l'exercice 2012-2013, Messieurs B, C, et D, qui ont travaillé aux Services d'inspection les années précédentes, travaillaient encore dans ce service ou s'ils n'ont simplement pas effectué d'heures supplémentaires.

38 La preuve a également révélé que certains des travaux exigeaient le déplacement des IMS, lequel déplacement était payé au taux des heures supplémentaires. Bien que la preuve ait indiqué que certains des montants totaux associés au temps de déplacement étaient liés aux heures supplémentaires, la façon dont la preuve a été présentée ne précisait pas si l'information concernait tout le temps de déplacement lié aux heures supplémentaires. La preuve ne présentait que les montants suivants en lien avec le temps associé au déplacement et aux heures supplémentaires pour les Services de C&E et les Services d'inspection :

<u>Exercice</u>	<u>Services d'inspection</u>	<u>Services de C&E</u>
2010-2011	195,17	45,00
2011-2012	292,75	70,75
2012-2013	87,88	20,75

39 M. Hann a indiqué dans son témoignage que l'un des IMS des Services d'inspection (autre que Messieurs A, B, C et D) a accepté moins d'heures supplémentaires parce qu'il avait un jeune enfant et qu'il n'était pas aussi disponible que les autres. L'IMS en question n'a pas présenté de témoignage. En 2012-2013, cet IMS n'était que l'un des 4 IMS sur 13 aux Services de C&E et aux Services d'inspection qui ont reçu plus de 200 heures supplémentaires.

III. Résumé de l'argumentation

A. Pour les fonctionnaires s'estimant lésés

1. L'objection relative au respect des délais

40 L'employeur a partiellement accueilli les griefs pour 2012-2013. Il ne les a pas accueillis pour 2010-2011 et 2011-2012. Selon les fonctionnaires, l'employeur a violé la clause 29.03 de la convention collective en 2010-2011 et 2011-2012.

41 L'article 18 de la convention collective aborde la procédure de règlement des griefs et la clause 18.05 prévoit qu'un grief peut être présenté au premier palier de la procédure de règlement des griefs au plus tard le vingt cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle le fonctionnaire est informé ou prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

42 Les fonctionnaires ont pris connaissance pour la première fois de la répartition des heures supplémentaires à l'égard des ISM aux Services de C&E et aux Services d'inspection le 16 novembre 2012. Ils ont tous déposé leurs griefs le 22 ou le 23 novembre 2012.

43 M. Hann a indiqué dans son témoignage que les fonctionnaires avaient régulièrement interrogé leur gestionnaire au sujet du nombre d'heures supplémentaires disponibles et du nombre de ces heures qui étaient allouées aux IMS des Services d'inspection. Il a indiqué que les ISM des Services de C&E n'étaient jamais informés du nombre d'heures supplémentaires disponibles et qu'ils n'avaient jamais été informés du nombre d'heures qui étaient allouées aux Services d'inspection. Leur gestionnaire leur a indiqué qu'il ne le savait pas et qu'il n'obtenait aucune coopération des autres gestionnaires. L'employeur a appelé M. Kennedy à témoigner et ce dernier a indiqué que personne ne lui avait posé ces questions, ce qui correspond au témoignage de M. Hann.

44 L'employeur fera valoir que les fonctionnaires auraient dû en faire davantage, qu'ils auraient dû passer outre leur gestionnaire pour aborder directement M. Kennedy, déposer une demande d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels (AIPRP) ou recourir à leur agent négociateur. Cette position n'est pas étayée par la jurisprudence. Ils n'avaient aucune obligation de prendre de telles mesures ou d'aller plus loin que ce qu'ils ont fait.

45 Les fonctionnaires ont soutenu que leur situation devait être comparée à celle d'un employé qui reçoit une rémunération inappropriée. Cet employé, ayant en main un chèque de paye et un talon de chèque de paye (ou les détails de la paye), aurait les connaissances requises pour déposer un grief immédiatement. On ne peut en dire autant de l'attribution des heures supplémentaires. Premièrement, elle est faite au cours d'un exercice et, deuxièmement, à moins que l'employeur ne fournisse aux employés les renseignements exacts, ils ne les auront jamais. Les fonctionnaires ont fait preuve de diligence et ont agi en temps opportun en vertu de la clause 18.15 de la convention collective.

46 Les fonctionnaires ont soutenu qu'il incombait à l'employeur de surveiller l'attribution des heures supplémentaires et de leur fournir des renseignements exacts et opportuns. L'employeur ne l'a pas fait. Par conséquent, il ne serait pas juste de ne pas les indemniser pour leurs pertes en raison du défaut de l'employeur de se conduire conformément à l'énoncé de la convention collective et la jurisprudence.

47 *Macri c. Conseil du Trésor (Affaires indiennes et du Nord)*, dossier de la CRTFP 166-02-15319 (19871016), [1987], C.R.T.F.P. n° 295 (QL), traite de la façon dont l'événement déclencheur est identifié en ce qui concerne le délai à l'intérieur duquel un fonctionnaire doit déposer son grief. *Campbell c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2016 CRTEFP 42, au paragraphe 61, présente une analyse de la décision dans *Canada (Office national du film) c. Coallier*, [1983] A.C.F. n° 813 (C.A.F.) (QL).

48 Les fonctionnaires ont fait valoir que l'information est arrivée tardivement, soit en novembre 2012, en raison du manque de transparence de l'employeur et de l'allégation de ce dernier selon laquelle il travaillait avec diligence.

49 *Algonquin College of Applied Arts and Technology c. Ontario Public Service Employees Union, Local 415*, 2014 CanLII 67088 et 2015 CanLII 9194 (« *Algonquin* »), abordait une situation où un syndicat n'a pas payé une facture pour les heures de congé pour mandat syndical, alors que l'employeur savait que le syndicat devait le faire. L'employeur était censé facturer le syndicat pour ces heures et ne l'a pas fait en temps opportun. Il a facturé le syndicat pour sept semestres en même temps et, par conséquent, la somme due équivalait à un montant à six chiffres. Avant même l'envoi de la facture, le syndicat a avisé l'employeur qu'il ne la paierait pas et, en

effet, une fois qu'il a reçu la facture, il a refusé de la payer. L'employeur a déposé un grief contestant cette mesure.

50 Le syndicat a adopté la position que le grief avait été présenté hors délai parce que l'employeur l'avait déposé en dehors de la période de 20 jours au cours de laquelle il pouvait le faire, étant donné qu'il aurait dû savoir que la facture ne serait pas payée. L'arbitre de grief a conclu qu'avant que la facture ne soit émise, il n'y avait pas de refus de payer; le syndicat a refusé de payer la facture et c'est ce refus qui était l'élément déclencheur.

51 *Algonquin* appuie également la proposition que les dommages ne sont pas limités à la période au cours de laquelle un grief aurait pu être déposé par rapport à l'événement déclencheur. Le montant total à payer selon les factures aurait pu être réclamé une fois qu'il était connu.

52 Selon la position des fonctionnaires, rien n'empêche la Commission d'aborder les dommages pour 2010-2011 et 2011-2012.

2. Le bien-fondé du grief

53 Les questions sont simples; l'employeur a-t-il respecté ses obligations en vertu de la convention collective en ce qui concerne les heures supplémentaires? Si non, quels redressements devraient être accordés?

54 L'article 28 de la convention collective régit les heures supplémentaires. La clause 28.03a) de la convention collective stipule que, sous réserve des nécessités du service, l'employeur doit faire tout effort raisonnable pour répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les employés qualifiés immédiatement disponibles.

55 Les fonctionnaires m'ont renvoyé à *Canada (Procureur général) c. Bucholtz*, 2011 CF 1259, au paragraphe 52, qui énonce comme suit les trois principes généraux qu'il faut utiliser pour déterminer si la répartition des heures supplémentaires a été effectuée de manière équitable :

- i. L'équité doit être mesurée sur une période raisonnable;
- ii. L'équité est évaluée en comparant les heures assignées au fonctionnaire s'estimant lésé à celles assignées à des employés se

trouvant dans une situation analogue au cours de la période en question;

- iii. L'arbitre doit déterminer, lorsqu'il procède à la comparaison des heures supplémentaires du fonctionnaire s'estimant lésé à celles des autres employés, s'il existe des variantes pouvant permettre d'expliquer une disparité entre leurs heures, telle que le nombre d'heures de disponibilité des employés, les congés, etc.;

56 Dans *McManaman c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 136, la Cour d'appel fédérale a confirmé le raisonnement dans *Bucholtz*. Aux paragraphes 7 et 8, elle a abordé la question de l'équité en ce qui concerne le sens d'employés « dans une situation similaire ».

57 Dans *Lemoire c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2016 CRTESPF 45, aux paragraphes 58 et 59, la CRTESPF a traité la question de savoir quelle devrait être la période raisonnable; dans cette affaire, il a été indiqué qu'un exercice financier est la période raisonnable sur laquelle l'équité devrait être mesurée.

58 Dans *Weeks c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2010 CRTFP 132, au paragraphe 53, l'arbitre de grief a déclaré que, faute d'entente avec la section locale quant à la méthode de répartition des heures supplémentaires, l'employeur était libre d'appliquer la méthode de son choix, dans la mesure où les heures supplémentaires étaient réparties sur une base équitable parmi les employés qualifiés facilement disponibles. Il a également indiqué que, lorsque le nombre d'heures supplémentaires attribuées est examiné, s'il y a des écarts notables dans le nombre d'heures supplémentaires attribuées, il s'agit d'une preuve que les heures supplémentaires ont été réparties de manière inéquitable.

59 *Baldasaro c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2012 CRTFP 54, au paragraphe 52, indique qu'un employeur a un devoir positif de surveiller la répartition des heures supplémentaires, mesure essentielle pour assurer le caractère équitable de la répartition des heures supplémentaires. Les écarts dans la répartition des heures supplémentaires ne pourront être décelés que dans le cadre d'un examen ou d'une vérification à cet égard. Un écart ne peut être comblé s'il n'a pas été décelé. Aux paragraphes 54 à 56, l'arbitre de grief a conclu que, même si les heures supplémentaires peuvent être considérées comme obligatoires aussi bien que

facultatives, s'il faut établir une distinction entre la répartition des heures supplémentaires facultatives et obligatoires, il faut le prévoir par écrit dans la convention collective. Si toutes les heures supplémentaires ne sont pas comptabilisées à titre d'heures supplémentaires potentiellement offertes aux employés, l'employeur se trouve à biaiser systématiquement la répartition équitable des heures supplémentaires.

60 Lorsque les principes établis dans la jurisprudence sont appliqués, les employés dans une situation similaire doivent être pris en compte au cours d'un exercice en ce qui concerne l'attribution de leurs heures supplémentaires. En l'espèce, les fonctionnaires devraient être comparés aux autres employés des Services de C&E qui avaient les titres soit d'ingénieurs en chef soit de capitaines au long cours.

61 Les architectes navals (qui étaient aussi IMS aux Services d'inspection) sont exclus de cette comparaison parce qu'ils n'ont jamais fait partie de la rotation. En ce qui concerne les IMS des Services d'inspection qui étaient des architectes navals, par opposition aux ingénieurs en chef ou capitaines au long cours, ils n'ont pas travaillé un grand nombre d'heures supplémentaires.

62 En outre, au moins deux ISM des Services d'inspection étaient des capitaines au long cours, et les éléments de preuve ont indiqué que l'un d'entre eux avait un enfant très jeune et que l'autre avait quitté au milieu de l'exercice. Un troisième IMS, qui est également un capitaine au long cours, a effectué beaucoup moins d'heures supplémentaires et M. Hann n'a pas été mesure de fournir des explications à cet égard.

63 On peut déduire que les IMS qui ont effectué beaucoup moins d'heures supplémentaires n'étaient pas disponibles pour en effectuer.

64 Au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, l'employeur a accueilli en partie les griefs des fonctionnaires pour l'exercice 2012-2013 et les a indemnisés en leur versant la différence entre le nombre d'heures supplémentaires qu'ils ont effectuées et la moyenne des heures supplémentaires par employé. Cette moyenne a été déterminée en divisant le nombre total des heures supplémentaires réparties parmi tous les employés des Services de C&E et des Services d'inspection par le nombre d'employés dans ces deux groupes. Le résultat était 169 heures supplémentaires en moyenne. La différence entre les heures supplémentaires en moyenne et effectuées a ensuite été payée au taux des heures supplémentaires

multiplié par 1,5.

65 Selon M. Kennedy, il n'est pas pratique d'offrir le même nombre d'heures supplémentaires à tous les employés puisque l'offre dépend des circonstances. Par exemple, si un IMS en particulier inspecte un navire particulier, il ne serait pas logique, à la fin de la journée de travail, de demander à cet IMS de cesser son travail, s'il en reste encore à faire, pour qu'un autre IMS poursuive ce travail au taux des heures supplémentaires. Bien que ce soit exact, les éléments de preuve ont révélé que la majorité des heures supplémentaires disponibles étaient pour les inspections de navires. Aucun motif opérationnel n'a été proposé à savoir pourquoi ce travail, qui comprenait souvent des heures supplémentaires, ne pouvait être attribué aux Services de C&E.

66 Les fonctionnaires ont soutenu que les IMS au sein des services de C&E et d'inspection qui n'avaient pas beaucoup d'heures supplémentaires au cours de l'exercice devraient être éliminés du calcul de la moyenne d'heures supplémentaires. Par conséquent, le nombre moyen d'heures supplémentaires offertes à chaque fonctionnaire augmenterait.

3. Taux des heures supplémentaires

67 Les fonctionnaires ont également soutenu que le taux de rémunération utilisé par l'employeur, à savoir, 1,5, était inexact et qu'il aurait dû être de 1,62. Ils ont fondé leur calcul sur le fait que les heures supplémentaires n'étaient pas toutes rémunérées à 1,5 et que certaines l'étaient au tarif double (2). Une analyse de l'ensemble des heures supplémentaires au taux normal par rapport au total des heures converties démontre qu'un pourcentage du total des heures supplémentaires était au tarif double (2). À ce titre, le taux approprié calculé serait de 1,62 et non de 1,5.

B. Pour l'employeur

1. L'objection relative au respect des délais

68 En 2010, les fonctionnaires savaient que le système de rotation avait pris fin. Ils étaient préoccupés par le fait qu'ils n'auraient pas les occasions d'heures supplémentaires offertes aux Services d'inspection. Ils savaient qu'ils ne recevraient pas les mêmes possibilités d'heures supplémentaires qui étaient offertes depuis 2010. Ils auraient dû être proactifs et demander les renseignements.

69 Les fonctionnaires n'étaient pas satisfaits du manque de renseignements fournis par la direction; ils auraient pu se plaindre à leur agent négociateur ou déposer un grief, mais ils ne l'ont pas fait. Ils auraient pu déposer une demande d'AIPRP; ils ne l'ont pas fait.

70 L'employeur m'a renvoyée à *Campbell; Manuel c. Conseil du Trésor (ministère des Transports)*, 2012 CRTFP 9, *Lamy c. Conseil du Trésor (ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux)*, 2008 CRTFP 23, *Watson c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2012 CRTFP 105, et *Williams c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2008 CRTFP 28.

2. Le bien-fondé du grief

71 Le fardeau de la preuve incombait aux fonctionnaires, ce qui n'a pas été modifié par *Bucholtz*. Bien que l'employeur soit tenu de compiler les renseignements, les fonctionnaires avaient six à sept ans pour présenter leur affaire. La proposition selon laquelle la preuve est claire et non contestée ne serait pas la vérité.

72 L'employeur accepte que le critère énoncé dans *Bucholtz* est clair. Bien qu'il reconnaisse que la période de référence soit l'exercice financier, il a soutenu que les fonctionnaires n'ont pas satisfait le deuxième critère dans *Bucholtz*, qui consiste à identifier les employés dans une situation similaire. Ils ont demandé de déduire ou d'assumer un certain nombre de choses, ce qui n'est pas suffisant.

73 Qui se trouve dans une situation similaire? Les heures supplémentaires sont disponibles et doivent et peuvent être effectuées par un IMS. Dans l'ensemble, il importe peu que cet IMS ait le titre professionnel d'ingénieur en chef, de capitaine au long cours, ou d'architecte naval, sauf pour le travail très précis qui exige un titre professionnel différent, ce qui, selon les éléments de preuve, était très rare.

74 L'employeur a fait valoir que la preuve de M. Hann doit être examinée avec soin. Il était aux Services de C&E et, la plupart du temps, le travail en cause n'exigeait pas qu'il fasse des heures supplémentaires. Les éléments de preuve indiquent que la majorité des heures supplémentaires provenait de l'inspection de navires, normalement associée aux Services d'inspection.

75 M. Hann a indiqué dans son témoignage que les IMS aux Services de C&E souhaitaient travailler aux Services d'inspection parce que ceux qui y travaillaient plus

d'heures supplémentaires. Il ne s'agit pas d'une question d'heures supplémentaires, mais d'attribution du travail.

76 Les choses ont changé en 2010 lorsque le système de rotation des employés dans les deux groupes a pris fin. On a supposé que la fin de la rotation ne permettrait jamais aux IMS des Services de C&E de rattraper le temps perdu. Les fonctionnaires se sont plaints de ce changement. Lorsqu'ils l'ont fait, un plan a été formulé.

77 Les fonctionnaires ont indiqué avoir discuté des heures supplémentaires avec l'employeur ou son représentant depuis 2010; toutefois, ils n'ont jamais communiqué avec leur agent négociateur ou avec M. Kennedy et n'ont pas déposé un grief.

78 À la demande de l'agent négociateur, l'employeur a produit les heures supplémentaires de tous les employés des services de C&E et d'inspection pour les exercices de 2010-2011, 2011-2012 et 2012-2013. Pour déterminer si la rémunération des heures supplémentaires a été répartie de façon équitable, le critère dans *Bucholtz* doit être utilisé. Toutefois, les fonctionnaires disent que ce critère ne devrait pas être utilisé et que certains de ces employés devraient être retirés. Ils ont choisi comme bon leur semble qui devait être dans le groupe d'employés dans une situation similaire; ce n'est pas ainsi que les choses fonctionnent.

79 La Cour fédérale n'a pas fourni de recette précise pour déterminer la façon de savoir si un écart existe. Premièrement, les fonctionnaires doivent déterminer qui se trouve dans une situation similaire. Par la suite, il faut déterminer s'il existe une différence dans le traitement.

80 L'agent négociateur a demandé de mettre de côté certains IMS dont la situation n'était pas similaire, ce qui ne devrait pas avoir lieu puisqu'ils étaient tous qualifiés pour le travail d'ISM. Toutefois, il y a quelques exceptions, mais il n'y a aucun détail concernant qui était accrédité pour effectuer ce travail et combien d'heures supplémentaires cela représentait.

81 Certains travaux effectués au sein de la DGSM exigent des compétences précises, de sorte que seuls certains employés peuvent les effectuer. Les compétences des employés ne sont pas des renseignements disponibles.

82 Il n'y a pas de données sur la répartition du type de travail pour lequel des heures supplémentaires étaient travaillées.

83 Les fonctionnaires souhaitent également exclure les architectes navals, soit les ISM qui travaillent aux Services techniques. Ils devraient faire partie du processus puisque, étant donné qu'ils sont des ISM, ils étaient également qualifiés pour effectuer le travail des services de C&E et d'inspections, et qu'ils étaient admissibles pour faire des heures supplémentaires.

84 Une inspection pour le contrôle par l'État du port a été identifiée en tant qu'inspection de type spécialisé qui aurait une incidence sur le travail de trois des cinq fonctionnaires.

85 Les fonctionnaires ont demandé de déduire que certains IMS n'étaient tout simplement pas disponibles, selon le nombre d'heures supplémentaires qu'ils faisaient.

86 L'employeur m'a renvoyé à *Dewit c. Agence du revenu du Canada*, 2016 CRTEFP 40, à l'appui de la proposition selon laquelle, si un employeur utilise une description de travail générique pour une catégorie particulière d'employés, ces employés sont tous qualifiés pour effectuer le travail figurant dans la description de travail et, à ce titre, tous ces employés étaient dans une situation semblable.

87 Les fonctionnaires ont fait valoir que les ISM des Services techniques devraient être retirés de l'équation parce que cela amenait un élément de conjecture dans le processus. Il n'incombait pas à l'employeur de fournir une explication puisqu'il n'avait pas à s'acquitter du fardeau de la preuve. Les fonctionnaires devaient démontrer pourquoi certains ISM devraient être compris dans la répartition des heures supplémentaires et d'autres non. Il ne suffisait pas de simplement déduire cette information. Des dossiers sont conservés et ils auraient pu servir à établir le bien-fondé de leur preuve. Même si les ISM des Services techniques avaient un quart de travail fixe de 8 h à 16 h, cela ne signifiait pas qu'ils n'étaient pas qualifiés pour travailler les heures supplémentaires effectuées par les ISM des services de C&E et d'inspection.

88 Les fonctionnaires ont laissé entendre qu'un certain ISM des Services

d'inspection ne s'intéressait pas aux heures supplémentaires en raison de problèmes de garde d'enfants; cependant, en 2011-2012, cet ISM a travaillé presque autant d'heures supplémentaires que M. Gutt.

89 Lors du contre-interrogatoire de M. Kennedy, les fonctionnaires lui ont demandé de comparer la personne avec le moins d'heures supplémentaires (2,5 heures) à celle qui en avait le plus (365 heures), ce qui n'est pas la façon de traiter la question de l'équité des heures supplémentaires. *Bucholtz* appuie la proposition selon laquelle les pommes devraient être comparées avec des pommes et les oranges avec des oranges. Deux personnes différentes aux deux extrémités du spectre ne peuvent être comparées. À cet égard, l'employeur m'a aussi renvoyé à *McManaman*.

90 En ce qui concerne l'observation selon laquelle les griefs comprennent le temps de déplacement, l'employeur a soutenu que le temps de déplacement relève d'un autre article de la convention collective (article 34) et que cette question devrait être traitée dans un autre grief. Les fonctionnaires n'ont pas déposé de grief contre une violation de l'article 34 de la convention collective. Le temps de déplacement ne constitue pas des heures supplémentaires.

91 Il n'y a pas d'information pour relier le temps de déplacement aux heures supplémentaires. Les fonctionnaires ont demandé de supposer qu'un déplacement avait eu lieu.

3. Taux des heures supplémentaires

92 Il n'y a pas de renseignements clairs sur le taux des heures supplémentaires.

93 L'employeur a payé le taux applicable.

94 Le grief porte sur les heures supplémentaires qui n'ont pas été réparties de façon équitable. Il n'y a pas moyen de savoir si ces heures supplémentaires, dans l'éventualité où elles n'ont pas été réparties de manière appropriée, auraient été rémunérées au taux de 1,5 ou au tarif double (2).

4. Le défaut de paiement à M. McInnis

95 Si M. McInnis n'a pas été payé, l'employeur est d'accord que la Commission demeure saisie de cette question.

C. La réponse des fonctionnaires s'estimant lésée

96 En ce qui concerne la question du respect des délais, les fonctionnaires étaient préoccupés et ont posé des questions; leur gestionnaire n'y a pas donné suite.

97 Il n'y a aucune preuve que les fonctionnaires savaient si les heures supplémentaires étaient exactes jusqu'à ce qu'ils reçoivent les informations révélant ce qui a été attribué et qu'ils ont déposé leurs griefs.

98 Il est sous-entendu que les employés qui n'ont pas effectué plus d'heures supplémentaires n'ont pas déclaré qu'ils étaient disponibles.

99 L'employeur a déclaré que les pommes devaient être comparées à des pommes et les oranges à des oranges, mais personne des Services techniques ne s'est présenté pour faire des heures supplémentaires ou pour demander à en faire; par conséquent, personne de ces Services ne peut faire partie de l'équation.

IV. Motifs

A. L'objection relative aux délais

100 Au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, l'employeur a partiellement accueilli tous les griefs pour la période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013. Il a rejeté tous les griefs concernant les demandes pour 2010-2011 et 2011-2012. Il a adopté la position selon laquelle la partie des griefs concernant ces années avait été déposée en dehors des délais prescrits.

101 La position de l'employeur, énoncée dans sa réponse finale à chaque grief, était la suivante : [traduction] : « Les principes acceptés dans la jurisprudence concernant la répartition des heures supplémentaires indiquent que les heures supplémentaires devraient être mesurées sur une période de temps raisonnable qui est, de façon générale, une période d'un (1) an. » Je souscris à ce principe.

102 Les éléments de preuve indiquaient qu'entre 2000 et 2010, l'employeur avait mis en place un système de rotation qui semblait régler les problèmes de répartition des heures supplémentaires, et ce, en effectuant une rotation des ISM au sein des Services d'inspection, ce qui permettait aux ISM dans les Services de C&E de partager les occasions de faire des heures supplémentaires, pas nécessairement sur une base annuelle, mais d'une manière qui semblait satisfaire toutes les parties et qui

semblait empêcher la nécessité de déposer des griefs.

103 Selon les éléments de preuve, à un moment donné avant le début de l'exercice 2010-2011, on a décidé de cesser le système de rotation. M. Hann a indiqué dans son témoignage n'avoir jamais été informé des raisons de cette décision. Il a indiqué qu'un certain nombre d'ISM à la DGSM de St. John's ont signé une lettre non datée à M. Kennedy au sujet de leurs préoccupations qui, selon sa réponse, avait été écrite environ à la mi-avril de 2010. Dans sa réponse du 23 avril 2010, M. Kennedy a indiqué ce qui suit : [traduction] « J'explore toutes les options pour aborder les questions d'heures supplémentaires de manière équitable au bureau de St. John's. J'effectuerai un suivi avec vous sous peu pour discuter davantage de cette question. »

104 Le 6 mai 2010, M. Kennedy a apparemment envoyé un courriel (le « courriel du 6 mai ») à tous les IMS de la DGSM à St. John's. Le courriel mentionnait que la rémunération des heures supplémentaires devait être transmise à chaque groupe et que les gestionnaires des groupes (selon M. Hann, cela signifiait l'ensemble des Services de C&E, les Services d'inspection et les Services techniques) devaient se rencontrer chaque semaine pour discuter des problèmes de charge de travail et des possibilités d'heures supplémentaires potentielles afin qu'elles puissent être réparties de façon équitable. Le courriel mentionnait que toutes les heures supplémentaires devaient être approuvées au préalable.

105 M. Hann a déclaré qu'après avoir reçu le courriel du 6 mai, il s'attendait à ce que les heures supplémentaires soient réparties équitablement. Cependant, il a aussi déclaré que, même s'il savait combien d'heures supplémentaires étaient réparties aux Services de C&E, ni lui ni ses collègues IMS ne savaient combien d'heures supplémentaires étaient réparties aux Services d'inspection. Il a indiqué qu'il s'agissait d'un débat régulier aux réunions des Services de C&E. Il a également indiqué que leur gestionnaire disait qu'il ne connaissait pas le nombre d'heures supplémentaires pour les Services d'inspection et qu'il n'avait aucun moyen de les connaître. M. Hann a indiqué que leur gestionnaire avait dit qu'il s'agissait d'une question de protection de la vie privée.

106 M. Hann a indiqué dans son témoignage que ce n'est qu'au cours d'une réunion des Services de C&E, le 9 janvier 2012, que les employés des Services de C&E ont été informés que l'un des IMS avait dit qu'un IMS des Services d'inspection lui avait

révélé le nombre exorbitant d'heures supplémentaires qu'il avait travaillées. M. Hann a indiqué qu'ils avaient demandé à leur gestionnaire s'il pouvait les aider et que ce dernier avait répondu qu'il tentait d'obtenir la collaboration du gestionnaire des Services d'inspection, en vain.

107 Selon les éléments de preuve, les tentatives des fonctionnaires d'obtenir le portrait de la répartition des heures supplémentaires de la part des gestionnaires n'ont donné aucune réponse. Ce n'est qu'au moment où une demande a été présentée à M. Kennedy par l'entremise d'un représentant de l'AFPC, le 31 octobre 2012, que le nombre d'heures supplémentaires a été porté à l'attention des fonctionnaires, aux alentours du 16 novembre 2012.

108 Le document que l'employeur a remis au représentant de l'AFPC, qui a par la suite été transmis aux fonctionnaires le 16 novembre 2012, comprenait la répartition des heures supplémentaires pour les exercices 2010-2011, 2011-2012 et 2012-2013 (jusqu'à novembre 2012) ventilée par service (Services de C&E, Services d'inspection et Services techniques).

109 Le paragraphe 68(1) du *Règlement* prescrit la date limite pour déposer un grief comme suit :

68 (1) [...] au plus tard trente-cinq jours après le jour où il a eu connaissance de la prétendue violation ou fausse interprétation ou du prétendu fait portant atteinte à ses conditions d'emploi ayant donné lieu au grief individuel ou après le jour où il en a été avisé, le premier en date étant à retenir.

110 Il est manifeste que les fonctionnaires ont tenté, en vain, d'obtenir de leur gestionnaire le nombre d'heures supplémentaires réparties aux IMS au sein des services de la DGSM à St. John's. Ils n'ont été informés de cette répartition, malgré leurs demandes répétées pour obtenir des renseignements de la part de l'employeur, que le 16 novembre 2012. Ils ont déposé leurs griefs le 23 novembre 2012.

111 L'employeur a indiqué que les griefs, sauf le grief lié à l'exercice de 2012-2013, étaient hors délais. Je ne suis pas d'accord.

112 L'employeur a fait valoir que le fardeau de la preuve incombait aux fonctionnaires et que, même s'ils devaient rassembler les renseignements, ils avaient

six à sept ans pour présenter leur affaire. Cette affirmation est fausse. Les éléments de preuve présentés indiquaient que les renseignements concernant les heures supplémentaires, soit le total des heures supplémentaires disponibles et offertes (soit globalement, aux individus, ou par service), étaient entre les mains de l'employeur. Les fonctionnaires ont demandé ces renseignements et on ne leur a pas donnés.

113 L'employeur avait les renseignements et aurait dû les fournir aux fonctionnaires. Il ne pouvait pas se présenter devant la Commission et se cacher derrière un argument sur les délais alors que c'est son inaction qui a causé le retard.

114 Si l'employeur est responsable de rassembler les renseignements et qu'il ne fournit pas ces renseignements aux fonctionnaires lorsque ceux-ci les demandent, comment peuvent-ils se conformer aux délais prévus par le *Règlement*? Ils ne peuvent pas le faire, parce qu'ils ne savent pas que les heures supplémentaires ne sont pas réparties de façon équitable. La jurisprudence exige que la bonne foi soit tenue pour acquise dans les relations de travail. Bien que les fonctionnaires aient pu avoir des doutes et des préoccupations, avant que l'employeur ne leur présente les heures supplémentaires qui avaient été réparties, ils ne savaient pas s'ils étaient traités équitablement.

115 Dans son témoignage, M. Kennedy a indiqué qu'il avait examiné la situation à partir du printemps de 2010 pour répondre aux préoccupations de certains IMS concernant la répartition possible des heures supplémentaires, étant donné que l'employeur avait mis fin au système de rotation. Il a indiqué avoir pris des mesures pour offrir des possibilités d'augmenter les heures supplémentaires.

116 L'employeur ne peut pas se dissimuler derrière son aveuglement volontaire, son inaction, ou sa malfaisance. Les éléments de preuve ont indiqué clairement que les fonctionnaires ont demandé des renseignements en raison de leurs préoccupations. Seul l'employeur aurait pu les fournir.

117 Pour ces motifs, l'objection de l'employeur concernant les délais est rejetée.

B. Le bien-fondé des griefs

118 Pour les motifs suivants, les griefs sont rejetés.

119 La clause 28.03 de la convention collective stipule que, sous réserve des nécessités du service, l'employeur doit faire tout effort raisonnable pour répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les employés qualifiés, immédiatement disponibles.

120 Dans *Bucholtz*, la Cour fédérale a établi le cadre pour ce type de griefs comme suit :

- i. L'équité doit être mesurée sur une période raisonnable;
- ii. L'équité est évaluée en comparant les heures assignées au fonctionnaire s'estimant lésé à celles assignées à des employés se trouvant dans une situation analogue au cours de la période en question;
- iii. L'arbitre doit déterminer, lorsqu'il procède à la comparaison des heures supplémentaires du fonctionnaire s'estimant lésé à celles des autres employés, s'il existe des variantes pouvant permettre d'expliquer une disparité entre leurs heures, telle que le nombre d'heures de disponibilité des employés, les congés, etc.;

C. Les heures supplémentaires doivent être mesurées sur une période raisonnable

121 L'employeur et les fonctionnaires ont fait valoir que la période appropriée au cours de laquelle il faut mesurer et comparer les heures supplémentaires est un exercice financier. Je suis d'accord.

1. Comparaison des heures supplémentaires d'employés dans une situation similaire

122 En réalité, ce critère comporte deux parties. La première partie consiste à déterminer qui sont les employés dans une situation similaire. La deuxième partie consiste en une comparaison des heures supplémentaires. Cependant, ces deux concepts ne sont pas mutuellement exclusifs; le raisonnement qui sous-tend le nombre d'heures supplémentaires effectuées par chaque employé peut avoir un certain poids pour déterminer si les employés sont dans une situation similaire ou non.

123 Selon les éléments de preuve, tous les fonctionnaires étaient des IMS, soit des capitaines au long cours, des ingénieurs en chef et des architectes navals. En outre,

tous les IMS étaient qualifiés pour effectuer le travail des services de C&E et d'inspection. Cela dit, selon un certain nombre de facteurs, tous les IMS ne sont pas dans une situation similaire.

124 Au début de son témoignage, M. Hann a parlé de la rotation entre les Services de C&E et les Services d'inspection. Il a indiqué qu'une telle rotation existait pour aider les IMS qui étaient capitaines au long cours et ingénieurs en chef à faire des heures supplémentaires au sein des Services d'inspection, qui en offraient davantage. Il a ensuite affirmé une chose curieuse, à savoir que les architectes navals ne faisaient pas partie de la rotation. Plus tard, en contre-interrogatoire, M. Kennedy a identifié quatre IMS des Services d'inspection qui étaient des architectes navals. Peut-être que M. Hann voulait plutôt dire les IMS des Services techniques, mais il ne l'a pas fait.

125 Outre les Services de C&E et les Services d'inspection, il y avait un troisième service, soit les Services techniques, qui, selon les éléments de preuve, étaient composés en grande partie d'architectes navals, également des IMS. Par conséquent, ces IMS auraient été qualifiés pour faire des heures supplémentaires. Selon les témoignages de M. Hann et de M. Kennedy, tout IMS pouvait effectuer le travail d'un IMS, y compris la majorité des inspections effectuées dans les trois services. Le titre d'architecte naval n'était pas un critère d'admissibilité pour travailler aux Services de C&E ou aux Services d'inspection.

126 Je conclus que, factuellement, les éléments de preuve ne satisfont pas au deuxième critère énoncé dans *Bucholtz*. Bien qu'il existe des éléments de preuve concernant les IMS et leur travail aux services de C&E et d'inspection, je souscris à l'observation de l'employeur que ces éléments de preuve ignorent les IMS qui ont travaillé (surtout en tant qu'architectes navals) au sein des Services techniques. Les éléments de preuve suggèrent qu'il y avait des architectes navals (donc des IMS) aux Services techniques. Le cas échéant, travaillaient-ils des heures supplémentaires? Le cas échéant, combien? Combien d'ISM travaillaient aux Services techniques? Ces renseignements sont pertinents pour déterminer les employés dans la même situation, soit le deuxième critère de *Bucholtz*. Sans cette information, j'ai un portrait incomplet de l'état véritable de la situation; je n'ai qu'un portrait partiel de ce que serait le groupe d'employés dans une situation similaire, et uniquement parmi les employés des services de C&E et d'inspection.

127 Le fardeau de la preuve dans les griefs alléguant une violation d'une convention collective incombe à la partie qui allègue la violation; en l'espèce, il s'agit des fonctionnaires. Étant donné que je ne suis pas en mesure de déterminer la composition du groupe d'employés dans une situation similaire, les griefs doivent être rejetés sur ce point.

128 Malgré ma conclusion que les griefs doivent être rejetés pour absence de preuve concernant la question de savoir si les IMS aux Services techniques étaient des employés dans une situation similaire ou pouvaient l'être, la preuve dont je suis saisi concernant les IMS qui travaillaient soit aux Services de C&E, soit aux Services d'inspection, ne satisfaisait pas au fardeau de la preuve en ce qui concerne « la situation similaire » entre ces deux groupes. Il manque des renseignements pertinents.

129 Un simple examen de la preuve a révélé ce qui suit en ce qui concerne les Services de C&E et les Services d'inspection :

- en 2010-2011, un total de 1 843,5 heures supplémentaires ont été accordées, dont 566,25 heures, ou un peu moins de 31 %, ont été effectuées par les IMS aux Services de C&E, tandis que 1 277,25 heures, soit presque 69 %, ont été effectuées par les IMS aux Services d'inspection;
- en 2011-2012, un total de 2 180 heures supplémentaires ont été accordées, dont 710,75 heures, ou un peu plus de 33 %, ont été effectuées par les IMS aux Services de C&E, tandis que 1 469,25 heures, soit presque 67 %, ont été effectuées par les IMS aux Services d'inspection;
- en 2012-2013, un total de 2 069 heures supplémentaires ont été accordées, dont 716,25 heures, ou un peu plus de 34 %, ont été effectuées par les IMS aux Services de C&E, tandis que 1 352,75 heures, soit presque 66 %, ont été effectuées par les IMS aux Services d'inspection.

130 À première vue, la preuve semble indiquer que, dans l'ensemble, les IMS des Services d'inspection recevaient plus que le double des heures supplémentaires accordées aux IMS des Services de C&E; toutefois, la preuve a également indiqué qu'il

semblait toujours y avoir plus d'ISM aux Services d'inspection qu'aux Services de C&E.

131 La preuve semble également indiquer qu'en 2010-2011, il y avait 3 IMS aux Services de C&E, tandis qu'il y en avait 10 aux Services d'inspection. Sur les 1 277,25 heures supplémentaires disponibles aux 10 IMS des Services d'inspection, 3 d'entre eux n'en ont effectué que 35 heures (2,5, 14,5 et 18 heures, respectivement). Étant donné qu'il ne s'agit que d'une petite portion de la quantité totale, je souscris à l'observation des fonctionnaires qu'il est fort probable que, pour des raisons qui nous sont inconnues, ces IMS n'étaient pas disponibles pour effectuer ces heures supplémentaires ou n'en voulaient pas. Parmi les 7 autres ISM aux Services d'inspection, 3 ont effectué 75, 84,25 et 78,75 heures supplémentaires, respectivement. Bien que ces nombres soient plus petits, ils ne sont pas aussi insignifiants que ceux qui n'en ont effectué que 2,5, 14,5 et 18 heures. Par conséquent, je ne suis pas prêt à les retirer de l'évaluation de l'ensemble des heures supplémentaires.

132 En 2011-2012, il semblait y avoir 5 IMS aux Services de C&E et 10 IMS aux Services d'inspection.

133 Selon le témoignage de M. Hann, tous les fonctionnaires étaient immédiatement disponibles à faire des heures supplémentaires. Bien qu'il ait fait cette déclaration générale, elle n'est manifestement pas exacte. À cet égard, je n'ai pas à aller au-delà du peu d'éléments de preuve fournis à l'audience concernant M. Ledrew et M. McInnis, dont aucun n'a témoigné.

134 La preuve documentaire a révélé qu'aucune heure supplémentaire n'a été offerte à M. Ledrew en 2010-2011 et en 2011-2012, ce qui me porte à croire qu'il ne s'est joint aux Services C&E qu'en 2012-2013.

135 La preuve documentaire a aussi révélé qu'aucune heure supplémentaire n'avait été offerte à M. McInnis en 2010-2011. En 2011-2012, seulement 38,75 heures supplémentaires lui ont été offertes sur un total de 710,75 heures supplémentaires effectuées par les ISM aux Services de C&E. En 2012-2013, seulement 39,5 heures supplémentaires lui ont été offertes sur un total de 716,25 heures supplémentaires effectuées par les ISM dans ce même service. Par conséquent, je suis porté à croire qu'il s'est joint aux Services de C&E en 2011-2012, bien qu'on ne m'ait pas fourni la date. En outre, les éléments de preuve ont indiqué que M. McInnis avait quitté les Services de

C&E à un certain moment en 2012-2013; une fois de plus, on ne m'a pas fourni de date.

136 Étant donné que je n'ai aucune idée du moment où M. McInnis s'est joint ou a quitté les Services de C&E, je n'ai aucun moyen de savoir si les heures supplémentaires qui lui ont été offertes au cours de ces années, soit 38,7 et 39,5 heures supplémentaires, respectivement, étaient raisonnables.

137 D'après le peu d'éléments de preuve fournis à l'audience concernant M. Ledrew et M. McInnis, je ne suis pas satisfait que tous les fonctionnaires étaient toujours prêts, disposés et aptes à faire des heures supplémentaires.

138 En outre, sans renseignements plus précis concernant le type d'heures supplémentaires et où et à quel moment elles étaient disponibles, je ne peux pas accepter une suggestion générale selon laquelle tous les fonctionnaires étaient toujours disponibles. Je n'ai aucune idée si l'un d'entre eux était en congé quelconque ni pendant combien de temps ni à quel moment, pour une raison ou une autre, ils étaient ou n'étaient pas en mesure de faire des heures supplémentaires.

139 Des éléments de preuve limités ont été avancés au sujet d'un ISM des Services d'inspection qui n'était pas disponible pour faire des heures supplémentaires à cause d'un jeune enfant. C'est loin de la preuve exigée, selon la prépondérance des probabilités, pour satisfaire au critère quant à la question de savoir si un employé est dans une situation similaire. L'employeur tient à jour des registres des congés qui auraient facilement pu être demandés et, s'ils n'étaient pas fournis, une ordonnance de production aurait pu être demandée. Ces documents auraient pu faire la lumière sur le véritable état des choses en ce qui concerne la disponibilité. La conjecture ne constitue pas une preuve.

140 Si j'accepte l'argument des fonctionnaires selon lequel certains ISM des Services d'inspection devraient être retirés de l'équation de la répartition des heures supplémentaires, je dois m'interroger à savoir pourquoi M. McInnis ne devrait pas aussi être retiré de l'équation, étant donné que l'argument avancé est que le petit nombre d'heures supplémentaires effectuées par certains employés devrait signifier qu'ils n'étaient pas disponibles. Même si les heures supplémentaires de M. McInnis ne sont pas aussi peu élevées que celles de certains ISM que j'ai identifiées (qui n'avaient travaillé que quelques heures), elles étaient sensiblement moindres que celles de ses collègues aux Services de C&E. Cette anomalie aurait pu être expliquée, mais elle ne l'a

pas été.

141 Si je calcule la moyenne des heures supplémentaires par employé au cours des exercices 2010-2011, 2011-2012 et 2012-2013, et si j'élimine les cas particuliers, soit M. A, M. B et M. C, qui n'ont presque pas travaillé d'heures supplémentaires (en 2010-2011 et 2011-2012), et M. McInnis, la moyenne des heures supplémentaires par ISM aux Services d'inspection, aux Services de C&E, et dans les deux services, donne ce qui suit :

<u>Exercice</u>	<u>Services d'inspection</u>	<u>Services de C&E</u>	<u>Les deux</u>
2010-2011	177,46	188,75	180,85
2011-2012	206,03	168	192,20
2012-2013	193,25	135,35	169,12

142 En 2010-2011, le nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées par les ISM était de 180,85. Au cours de cette année-là, M. Barbour a travaillé 170,75 heures supplémentaires, M. Gutt a travaillé 161 heures supplémentaires et M. Hann a travaillé 234,5 heures supplémentaires.

143 Tandis que M. Barbour et M. Gutt étaient en dessous de la moyenne, M. Hann était au-dessus de la moyenne de 53,6 heures. Il avait 63,75 heures supplémentaires de plus que M. Barbour et 73,5 heures supplémentaires de plus que M. Gutt. Cette différence interne avec les Services de C&E aurait pu être expliquée; elle ne l'a pas été.

144 En 2011-2012, le nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées par les ISM était de 192,2. Au cours de cette année-là, M. Barbour a travaillé 193,75 heures supplémentaires, M. Gutt a travaillé 139,5 heures supplémentaires et M. Hann a travaillé 180,5 heures supplémentaires.

145 Tandis que M. Barbour était juste au-dessus de la moyenne et M. Hann était juste au-dessous de la moyenne d'environ 11,7 heures, M. Gutt était inférieur à la moyenne de presque 53 heures. En outre, dans les Services de C&E, la différence entre M. Barbour et M. Gutt était de 54,25 heures et la différence entre M. Hann et M. Gutt

était de 41 heures. Je suis certain qu'il y a une explication à cela; toutefois, elle n'a pas été fournie à l'audience.

146 Les écarts dans les nombres des heures supplémentaires effectuées aux Services de C&E en 2010-2011 et 2011-2012 sont assez importants pour indiquer que les heures supplémentaires dans cette section n'étaient pas réparties de façon égale et que la situation de M. Gutt, qui n'a reçu que 161 et 139,5 heures supplémentaires respectivement au cours de chacune de ces années, n'était pas similaire à celle de M. Barbour et de M. Hann. M. Gutt aurait pu témoigner; il ne l'a pas fait.

147 En 2012-2013, le nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées par les ISM était de 169,12. Au cours de cette année, M. Barbour a travaillé 154,5 heures supplémentaires, M. Gutt a travaillé 145,5 heures supplémentaires, M. Hann a travaillé 131 heures supplémentaires, et M. Ledrew a travaillé 109,5 heures supplémentaires. Toutefois, dans le cadre de la procédure de règlement des griefs, l'employeur a conclu que l'on n'a pas accordé aux fonctionnaires des possibilités de faire des heures supplémentaires de façon équitable. À ce titre, au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, il a accueilli leurs griefs en leur payant chacun des heures supplémentaires au taux des heures supplémentaires de 1,5, afin de les amener à la moyenne des heures supplémentaires des ISM aux services C&E, que l'employeur a estimé être 169 heures.

2. Autres facteurs pour expliquer l'écart dans la répartition des heures supplémentaires

148 La répartition des heures supplémentaires sur une base équitable ne signifie pas que tout le monde reçoit exactement le même nombre d'heures supplémentaires. Ce qui suit est une description de certains employés :

- ils ont une plus grande capacité de faire des heures supplémentaires que d'autres;
- ils souhaitent faire plus d'heures supplémentaires;
- ils sont toujours disposés à faire des heures supplémentaires;
- ils sont prêts à faire quelques heures supplémentaires, mais pas autant que les autres;

- ils ne souhaitent peut-être pas faire des heures supplémentaires;
- ils peuvent faire des heures supplémentaires seulement au besoin.

149 En outre, selon l'employé et lorsque les possibilités de faire des heures supplémentaires se produisent, certains employés peuvent avoir plus de possibilités de faire des heures supplémentaires.

150 Je n'ai pratiquement entendu aucun témoignage au sujet des fonctionnaires et de leur disponibilité, à l'exception de M. Hann qui a indiqué qu'ils étaient tous prêts, disposés et aptes à faire des heures supplémentaires. Cependant, selon le peu d'éléments de preuve dont je suis saisi, cela peut être vrai ou non. Étant donné l'absence d'éléments de preuve, il était manifeste qu'ils avaient des problèmes qu'il fallait expliquer.

151 Étant donné que je ne suis pas prêt à accueillir les griefs pour les motifs que je viens d'énoncer, les questions liées au taux approprié applicable d'heures supplémentaires et la question de savoir si le temps de déplacement devrait être inclus sont sans portée pratique.

D. M. Ledrew et M. McInnis

152 Aucun élément de preuve ne m'a été présenté selon lequel M. Ledrew ou M. McInnis ont travaillé en tant qu'ISM aux Services de C&E (ou l'un des deux autres services) en 2010-2011. En l'absence d'une telle preuve, leurs griefs pour cette année ne peuvent être maintenus.

153 Pour l'exercice 2011-2012, encore une fois, il n'y a aucune preuve que M. Ledrew a travaillé en tant qu'ISM aux Services de C&E (ni à l'un des deux autres services). En l'absence d'une telle preuve, son grief pour cette année ne peut être maintenu.

154 En ce qui concerne M. McInnis, au cours de l'exercice 2011-2012, les éléments de preuve ont indiqué qu'il a effectué 38,75 heures supplémentaires. Tel qu'il a été énoncé précédemment, je n'ai entendu aucune preuve concernant le moment où il a commencé à travailler en tant qu'ISM aux Services de C&E (ou à l'un des deux autres services). En l'absence d'une telle preuve, je n'ai aucune idée si 38,75 heures supplémentaires constituent un nombre raisonnable. Il en va de même pour l'exercice

2012-2013, pour lequel la seule preuve dont je dispose mentionne qu'il a effectué 39,5 heures supplémentaires et qu'il a quitté les Services de C&E. Selon sa date de départ, il y aurait lieu de déterminer si les 39,5 heures supplémentaires étaient raisonnables et réparties de façon équitable ou pas.

155 Pour tous les motifs susmentionnés, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

156 L'objection de l'employeur au sujet des délais relatifs aux exercices 2010-2011 et 2011-2012 est rejetée.

157 Le grief figurant au dossier 566-02-11383 est rejeté.

158 Le grief figurant au dossier 566-02-11384 est rejeté.

159 Le grief figurant au dossier 566-02-11385 est rejeté.

160 Le grief figurant au dossier 566-02-11386 est rejeté.

161 Le grief figurant au dossier 566-02-11387 est rejeté.

Le 12 octobre 2018.

Traduction de la CRTESPF

**John G. Jaworski,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral**