

Date: 20221014

Dossier: 566-32-42288 à 42290

Référence: 2022 CRTESPF 87

*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

ANGELA DUHAMEL

fonctionnaire s'estimant lésée

et

AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS

employeur

Répertorié

Duhamel c. Agence canadienne d'inspection des aliments

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

Devant : Caroline E. Engmann, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

Pour la fonctionnaire s'estimant lésée : Kourosch Farrokhzad, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Laetitia Bonaparte Auguste, avocate

Affaire entendue par vidéoconférence,
les 3 et 22 février 2022.
(Arguments écrits déposés le 18 mars et les 13 et 22 avril 2022.)
(Traduction de la CRTESPF)

MOTIFS DE DÉCISION**(TRADUCTION DE LA CRTESPF)**

I. Griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

[1] Je suis saisie de trois griefs qui portent tous sur l'interprétation et l'application des dispositions de deux conventions collectives conclues entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur ») et l'Agence canadienne d'inspection des aliments (l'« employeur ») portant sur la rémunération des heures supplémentaires, l'indemnité de disponibilité et l'indemnité de rappel (qui sont venues à l'échéance le 31 décembre 2011 (la « convention collective de 2011 ») et le 31 décembre 2014 (la « convention collective de 2014 »); veuillez noter que le singulier de « la convention collective » est utilisé dans l'ensemble de la présente décision puisque les dispositions en litige sont identiques dans les deux conventions). Angela Duhamel, la fonctionnaire s'estimant lésée (la « fonctionnaire »), était une employée, à tout moment pertinent, à titre d'inspectrice spécialiste des programmes multiples classifiée au groupe et au niveau EG-04 et elle travaillait au bureau régional de Burnaby de l'employeur situé à Burnaby, en Colombie-Britannique.

[2] Les détails relatifs au grief se lisent comme suit :

[Traduction]

Grief n° 25641, daté du 6 juillet 2011 (dossier de la Commission n° 566-32-42288) :

Je conteste le refus de mes heures de rappel, car cela est contraire à ma convention collective [pour les appels des 30 et 31 mai 2011.]

Grief n° 26994, daté du 18 novembre 2011 (dossier de la Commission n° 566-32-42289) :

Je conteste le refus de mes heures de rappel, car cela est encore une fois contraire à ma convention collective [pour les appels du 18 juin, des 2 et 10 juillet et du 27 août 2011].

Grief n° 27454, daté du 10 avril 2012 (dossier de la Commission n° 566-32-42290) :

Je conteste le refus de ma rémunération et du remboursement des dépenses que j'ai engagées, car cela est contraire à ma convention collective [indemnité de disponibilité les 17 et 23 mars 2012.]

[3] Tous les trois griefs ont été rejetés au dernier palier de la procédure interne de règlement des griefs et ils ont été renvoyés à l'arbitrage. Le différend entre les parties

porte sur le taux de rémunération applicable aux activités de travail que la fonctionnaire a exercées chaque jour en litige.

[4] Même si ces griefs ne sont pas des cas types, l'employeur a confirmé qu'à l'heure actuelle, 53 griefs à différents paliers dans le cadre de la procédure interne de règlement des griefs portent sur les questions soulevées dans les présents griefs, ainsi qu'un grief de principe connexe.

[5] Je conclus que la question fondamentale de chaque grief n'est pas une véritable affaire d'interprétation des dispositions pertinentes de la convention collective, mais qu'il s'agit plutôt de l'application de ces dispositions à chacun des événements aux dates en litige. Pour les motifs énoncés dans la présente décision, je rends la décision suivante pour chacun des trois griefs :

- 1) le grief n° 25641, concernant l'appel reçu le 30 mai 2011 (dossier de la Commission n° 566-32-42288), est rejeté;
- 2) le grief n° 26994, concernant les appels reçus le 18 juin, les 2 et 10 juillet et le 27 août 2011 (dossier de la Commission n° 566-32-42289), est accueilli;
- 3) le grief n° 27454, concernant les appels effectués les 17 et 23 mars 2012 (dossier de la Commission n° 566-32-42290), est rejeté.

II. Résumé de la preuve

A. Pour la fonctionnaire

[6] Mme Duhamel a témoigné pour son propre compte. Elle a commencé son emploi auprès de l'employeur en décembre 1998 à titre d'inspectrice principale, classifiée au groupe et au niveau EG-01. À l'heure actuelle, elle occupe le poste d'inspectrice spécialiste des programmes multiples classifié au groupe et au niveau EG-04. Elle travaille au bureau régional de Burnaby. Pour la période visée par les griefs, elle a décrit ses tâches quotidiennes comme effectuer des inspections sur les navires de charge et d'exportation de grains à partir du port à Vancouver, en Colombie-Britannique. Elle analysait également des échantillons de grains reçus au laboratoire de grains, et elle effectuait des tâches d'audit à l'égard des silos à grain. Elle a effectué des inspections au Centre de courrier des douanes et a examiné des colis aux fins de la santé animale et végétale.

[7] Son horaire de travail régulier était de 8 h à 16 h en semaine. Les navires arrivent au hasard et, par conséquent, il arrivait souvent qu'elle travaille en dehors des heures normales. Un calendrier de mise en disponibilité (aussi appelé horaire en appel)

est préparé un an à l'avance afin que les employés soient au courant de leur calendrier de mise en disponibilité. Les parties ont utilisé les expressions « en appel » et « en disponibilité » de manière interchangeable. La saison postérieure à la récolte a tendance à être très occupée et un plus grand nombre d'appels sont reçus en dehors des heures normales. Les fins de semaine et les jours fériés, lorsque les navires arrivent, elle répondait aux appels téléphoniques des agents expéditeurs et répondait à leurs besoins ou à leurs demandes. Lorsqu'elle était en disponibilité les fins de semaine et les jours fériés, elle téléphonait à la ligne principale du bureau pour répondre aux messages ou elle recevait des appels téléphoniques directement des agents expéditeurs.

[8] En ce qui concerne les inspections des navires, l'agent expéditeur appelait habituellement la ligne principale du bureau, puis l'employeur acheminait la demande à tout inspecteur disponible. Elle a expliqué que lorsque les navires arrivaient en soirée, les inspecteurs devaient réorganiser leurs horaires afin d'effectuer les inspections.

[9] Avant de déposer les présents griefs, si elle recevait un appel avant le début de son quart régulier, elle touchait une indemnité de disponibilité. Elle a expliqué que, de son point de vue, l'employeur lui avait demandé d'appeler avant de quitter la maison pour s'assurer que l'inspection était effectuée selon les échéanciers prévus. Cela signifie que l'employeur lui demandait d'être en disponibilité pendant une demi-heure le matin, période pour laquelle elle devait être indemnisée en vertu des dispositions de la convention collective relatives à la disponibilité. Elle a expliqué qu'elle n'a pas demandé l'indemnité de disponibilité pour un appel téléphonique, mais qu'à la demande de l'employeur, elle assurait sa disponibilité pour tout travail à faire.

[10] Avant 2011, l'employeur indemnisait les inspecteurs au taux de disponibilité pour ces appels. Elle a fait référence aux lignes directrices de l'employeur, intitulées [traduction] *Lignes directrices sur les heures supplémentaires au port de Vancouver de novembre 2009* (les « lignes directrices sur les heures supplémentaires de 2009 »), qui prévoyaient ce qui suit : [traduction] « Si vous traitez un navire le matin et que vous appelez pour vérifier les messages, vous pouvez demander une indemnité de disponibilité d'une demi-heure avant le début des HS [heures supplémentaires]. »

[11] En juillet 2011, l'employeur a révisé ces lignes directrices (les « lignes directrices sur les heures supplémentaires de 2011 ») comme suit :

[Traduction]

[...]

- *Normalement, il n'y aura pas d'HS le matin en raison du nouvel horaire de travail.*

- *Si vous vous présentez au travail pour des HS le matin pour traiter un navire, vous devez appeler avant de partir afin de vous assurer que le navire n'a pas modifié l'heure pendant la nuit.*

- *Si la durée de cet ou ces appels est supérieure à 15 minutes (c'est-à-dire en raison de changements, vous devez effectuer plusieurs appels), alors vous êtes indemnisé pour le temps travaillé selon le code d'heures supplémentaires 260.*

- *Si la durée de ces appels est inférieure à 15 minutes, aucune indemnité ne sera versée.*

[...]

[12] Selon la fonctionnaire, l'employeur a changé la façon dont les choses étaient effectuées, ce à quoi elle ne souscrivait pas.

1. Grief n° 25641, dossier de la Commission n° 566-32-42288

[13] Le lundi 30 mai 2011, elle a reçu un appel téléphonique à 7 h 15 d'un agent expéditeur. Elle a répondu à ses préoccupations. Cela était avant son quart. Elle a demandé une indemnité de rappel d'une heure.

[14] Le mardi 31 mai 2011, elle a reçu des appels de 18 h 00 à 18 h 30, après la fin de son quart et période pour laquelle elle a demandé une indemnité de rappel.

[15] Elle a demandé une indemnité de rappel d'une heure pour chacun des appels les 30 et 31 mai 2011. Elle a été rémunérée au taux de rappel pour l'appel du 31 mai 2011, mais l'employeur a refusé de lui verser l'indemnité de rappel d'une heure pour l'appel du 30 mai. L'employeur a plutôt traité cet appel comme des heures supplémentaires et lui a versé une rémunération pour 15 minutes au taux des heures supplémentaires pertinent.

2. Grief n° 26994, dossier de la Commission n° 566-32-42289

[16] Ce grief a été déposé concernant une série de dates en juin, en juillet et en août 2011 pour lesquelles la fonctionnaire a demandé une indemnité de rappel relativement aux activités de travail qu'elle a effectuées les fins de semaine.

[17] La fonctionnaire devait être en appel du 16 au 19, les 19, 21 et 30 juin 2011. Après cela, c'était les périodes du 1^{er} au 13 et le 16 juillet et du 22 au 28 août 2011.

[18] Le samedi 18 juin 2011, soit le jour de repos de la fonctionnaire, elle a reçu une série d'appels téléphoniques entre 12 h 04 et 12 h 24. Il s'agissait de l'une de ses dates en appel désignées. L'employeur a refusé sa demande d'indemnité de rappel pour les appels et a rémunéré ses 15 minutes (ou 0,25 heure) au taux des heures supplémentaires de fin de semaine.

[19] Le samedi 2 juillet 2011, soit le jour de repos de la fonctionnaire, elle a reçu une série d'appels entre 12 h 49 et 13 h 20. Il s'agissait de l'un de ses jours en appel désignés. L'employeur a refusé sa demande d'indemnité de rappel et a rémunéré ses 30 minutes (ou 0,5 heure) au taux des heures supplémentaires de fin de semaine.

[20] Le dimanche 10 juillet 2011, la fonctionnaire a reçu des appels liés au travail de 13 h 18 à 13 h 34. Il s'agissait de l'un de ses jours en appel désignés. L'employeur a refusé sa demande d'indemnité de rappel et a rémunéré ses 15 minutes (ou 0,25 heure) au taux des heures supplémentaires de dimanche (tarif double).

[21] Le samedi 27 août 2011, la fonctionnaire a reçu une série d'appels liés au travail de 12 h 30 à 12 h 56. Il s'agissait de l'un de ses jours en appel désigné. L'employeur a refusé sa demande d'indemnité de rappel et a rémunéré ses 15 minutes (ou 0,25 heure) au taux des heures supplémentaires de fin de semaine.

3. Grief n° 27454, dossier de la Commission n° 566-32-42290

[22] Ce grief concerne les activités de travail que la fonctionnaire a exercées en mars 2012 et pour lesquelles elle a demandé une rémunération en vertu de la disposition de la convention collective relative à la mise en disponibilité. Elle a témoigné que les heures normales de « mise en disponibilité » étaient de 16 h 00 à 22 h 30 en semaine et de 6 h 30 à 22 h 30 les fins de semaine et les jours fériés.

[23] Le samedi 17 mars 2012, elle a demandé une indemnité de disponibilité pour un appel qu'elle avait effectué avant le début de son quart. L'employeur a refusé sa demande et elle n'a reçu aucune rémunération pour l'appel parce qu'il a duré moins de 15 minutes.

[24] Le vendredi 23 mars 2012, elle a demandé une indemnité de disponibilité pour un appel qu'elle avait effectué avant son quart prévu. L'employeur a refusé la demande et elle n'a reçu aucune rémunération pour l'appel parce qu'il a duré moins de 15 minutes.

[25] La fonctionnaire a témoigné qu'elle devait être disponible pour travailler avant le début de son jour de travail régulier prévu. L'employeur avait demandé aux employés d'appeler au bureau avant leur quart, pour s'assurer que les inspections étaient effectuées dans les échéanciers prévus. Selon elle, cela signifiait qu'elle devait être disponible.

[26] Elle a également témoigné qu'avant juillet 2011, l'employeur rémunérait les appels tôt le matin visant à vérifier les messages au taux de disponibilité d'une demi-heure.

[27] La fonctionnaire a témoigné que l'employeur s'attendait à ce qu'elle assure l'exactitude des modifications apportées à son horaire et qu'elle pouvait le faire en communiquant par téléphone pour s'assurer qu'une inspection de navire prévue respectait l'échéancier. Elle ne devrait pas avoir à utiliser son temps personnel pour cette activité de travail.

B. Pour l'employeur

[28] Pendant les périodes pertinentes, Raymond Knight était employé à titre de superviseur des programmes multiples au bureau du sous-district de l'employeur du port de Vancouver, classifié au groupe et au niveau EG-05, et était le superviseur de la fonctionnaire au moment des événements en litige. À titre de superviseur des programmes multiples, il supervisait une équipe composée de deux inspecteurs EG-04 (dont la fonctionnaire) et environ six inspecteurs des programmes multiples classifiés au groupe et au niveau EG-03.

[29] Il traitait de questions administratives, de demandes de remboursement des dépenses, de l'approbation des heures supplémentaires et de l'affectation du travail.

Même s'il effectuait un certain nombre d'inspections, son rôle consistait principalement à superviser le personnel.

[30] M. Knight a décrit un large éventail d'inspections effectuées tant à l'égard des importations que des exportations. Les inspecteurs travaillaient essentiellement en groupe pour exécuter le travail et les fonctions d'inspection des navires qu'ils effectuaient étaient les mêmes, peu importe leur niveau. Les inspecteurs EG-04 avaient des fonctions supplémentaires, comme les audits de laboratoires d'analyse du sol, les analyses des échantillons de grain et d'autres programmes spécialisés en raison de leur niveau d'apprentissage plus élevé. Le travail était affecté quotidiennement à tous les inspecteurs. Ils travaillaient deux quarts, soit de 6 h 30 à 14 h 30 et de 8 h à 16 h. Auparavant, il y avait trois quarts - un troisième quart avait été ajouté en tant que projet pilote, qui a duré environ six mois, soit d'août 2011 au début de 2012, date à laquelle le quart de nuit a été éliminé et le projet pilote a pris fin.

[31] M. Knight a expliqué le processus de réservation des inspections des navires en 2011. Les agents expéditeurs envoyaient par télécopieur ou par courrier électronique la date et l'heure approximatives de l'inspection. Les mises à jour des heures d'arrivée prévues des navires étaient fournies par téléphone; les agents appelaient la ligne principale du bureau du port de Vancouver. En général, les inspections étaient effectuées entre 7 h 30 et 20 h 30, mais elles pouvaient être prévues ou reportées en dehors de ces heures principales. Si un navire se trouvait le long du quai ou à l'inlet Burrard ou si une demande spéciale était présentée, l'inspection pouvait donc avoir lieu à tout moment.

[32] Une fois l'heure d'inspection mise au point, elle doit être confirmée pendant les heures de travail régulières. Le délai pour réserver une inspection est quatre heures avant l'heure d'inspection demandée ou au plus tard 16 h le vendredi pour une inspection en fin de semaine.

[33] M. Knight a expliqué le système de mise en disponibilité en place pendant la période pertinente. En raison de la nature des activités et des attentes de l'industrie en matière de services, tous les employés devaient être en disponibilité. Lorsqu'un navire arrivait, le plus rapidement que ses formulaires d'inspection et son certificat de navire prêt étaient prêts, le plus rapidement qu'il pouvait procéder à la queue pour le chargement. Les retards entraînaient des coûts supplémentaires pour les exploitants.

[34] L'employeur a mis en place un système dans le cadre duquel il désigne deux inspecteurs à être en disponibilité à l'extérieur des heures de bureau. La liste de disponibilité est affichée en novembre pour l'année à venir. Pendant la semaine, il y a deux périodes de disponibilité, soit de 16 h à 20 h et de 20 h à 22 h 30. En fin de semaine et les jours fériés désignés, les heures de disponibilité sont désignées en blocs de quatre heures entre 6 h 30 et 23 h 30.

[35] Avant 2011, les inspecteurs devaient appeler le système de messagerie vocale pendant qu'ils étaient en disponibilité pour vérifier les messages. Après le 4 mars 2011, un système de messagerie vocal a été mis en place dans le cadre duquel les inspecteurs recevaient des notifications sur leur téléphone cellulaire émis par l'employeur selon lesquelles il y avait un message. Les inspecteurs n'étaient pas tenus de répondre aux appels après 22 h 30.

[36] En ce qui concerne le grief n° 25641 concernant les appels du 30 et du 31 mai 2011, il a confirmé que la fonctionnaire n'avait pas droit à une indemnité de rappel pour l'appel du 30 mai à 7 h 15; mais qu'elle avait plutôt droit à une rémunération en vertu de la clause générale relative aux heures supplémentaires prévue dans la convention collective. Elle a été rémunérée en vertu des dispositions de rappel pour l'appel du 31 mai, car elle y a répondu après son quart régulier prévu et pendant sa période de mise en disponibilité désignée.

[37] En ce qui concerne le grief n° 26994, il a témoigné que tous les appels auraient dû faire l'objet d'une demande en vertu de la clause générale relative aux heures supplémentaires de la convention collective plutôt que des dispositions relatives au rappel.

[38] En ce qui concerne le grief n° 27454, il a témoigné que la fonctionnaire n'avait pas droit à une indemnité de disponibilité telle qu'elle a été demandée, car elle n'était pas en disponibilité lorsqu'elle a répondu aux appels et, par conséquent, la clause régulière relative aux heures supplémentaires s'appliquait.

III. Les dispositions pertinentes de la convention collective

[39] À la suite du présent paragraphe, j'ai reproduit les dispositions pertinentes de la convention collective. Les deux parties conviennent que les dispositions en litige figurant dans les conventions collectives de 2011 et de 2014 sont les articles 27

(heures supplémentaires), 28 (indemnité de rappel) et 29 (mise en disponibilité) et que ces dispositions sont demeurées inchangées entre les deux. J'ai examiné très attentivement les deux ententes et j'y conviens et j'ai donc reproduit seulement ces dispositions de la convention collective de 2011 comme suit :

Article 2 - Interprétation et définitions

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

r) « tarif double » signifie deux (2) fois le taux horaire de rémunération de l'employé-e; (double time)

v) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un-e employé-e à temps plein divisé par trente-sept et demi (37,5); (hourly rate of pay)

j). heures supplémentaires » (overtime) désigne :

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

t) « tarif normal » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé-e; (straight-time rate)

s) « tarif et demi » signifie une fois et demie (1,5) le taux de rémunération horaire de l'employé-e; (time and one-half)

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

a). tarif et demi (1,5), sous réserve des dispositions des alinéas 27.01b) ou c);

b). tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) heures au cours

Article 2 - Interpretations and definitions

2.01 For the purpose of this Agreement:

(i) "double time" means two (2) times the employee's hourly rate of pay; (tarif double)

(n) "hourly rate of pay" means a full-time employee's weekly rate of pay divided by thirty-seven decimal five (37.5); (taux de rémunération horaire)

(r) "overtime" (heures supplémentaires) means:

(i) in the case of a full-time employee, authorized work in excess of the employee's scheduled hours of work;

(u) "straight-time rate" means the employee's hourly rate of pay; (tarif normal)

(v) "time and one-half" means one decimal five (1.5) times the employee's hourly rate of pay; (tarif et demi)

27.01 Each fifteen (15) minute period of overtime shall be compensated for at the following rates:

(a). time and one-half (1.5) except as provided for in sub-clause 27.01(b) or (c);

(b). double (2) time for each hour of overtime worked after fifteen (15) hours' work in any twenty-four (24)

d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de sept heures et demie (7,5) 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.

28.01 *Si l'employé-e est rappelé au travail*

a). un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,

ou

b). un jour de repos,

ou

c). après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, et rentre au travail, il ou elle touche le plus élevé des deux montants suivants :

(i). une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. Ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu du paragraphe 31.06 et des dispositions concernant l'indemnité de rentrée au travail,

ou

(ii). la rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées, à la condition que la

hour period or after seven decimal five (7.5) hours' work on the employee's first (1st) day of rest, and for all hours worked on the second (2nd) or subsequent day of rest. Second (2nd) or subsequent day of rest means the second (2nd) or subsequent day in an unbroken series of consecutive and contiguous calendar days of rest;

28.01 *If an employee is called back to work:*

(a). on a designated paid holiday which is not the employee's scheduled day of work;

or

(b). on the employee's day of rest;

or

(c). after the employee has completed his or her work for the day and has left his or her place of work, and returns to work, the employee shall be paid the greater of:

(i). compensation equivalent to three (3) hours' pay at the applicable overtime rate of pay for each call-back to a maximum of eight (8) hours' compensation in an eight (8) hour period. Such maximum shall include any reporting pay pursuant to clause 31.06 and the relevant reporting pay provisions;

or

(ii). compensation at the applicable rate of overtime compensation for time worked, provided that the period worked by the employee is

période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.

not contiguous to the employee's normal hours of work.

d). Le paiement minimum mentionné en 28.01(c)(i) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 60.06 de la présente convention.

(d). The minimum payment referred to in 28.01(c)(i) above, does not apply to part-time employees. Part-time employees will receive a minimum payment in accordance with clause 60.06 of this collective agreement.

e). Lorsqu'un-e employé-e est rappelé au travail sans qu'il ou elle ait à quitter l'endroit où il ou elle a été rappelé, le minimum de trois (3) heures prévu à l'alinéa 28.01c) est remplacé par un minimum d'une (1) heure qui s'applique une seule fois à l'égard de chaque période de huit (8) heures.

(e). When an employee completes a call-back requirement without leaving the location in which the employee was contacted, the minimum of three (3) hours provided for in sub-clause 28.01(c) shall be replaced by a minimum of one (1) hour which shall apply only once in respect of each eight (8) hour period.

28.03 *Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, les jours désignés payés et l'indemnité de disponibilité, ainsi que le paragraphe 28.01 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.*

28.03 *Payments provided under the Overtime, Reporting Pay, Designated Paid Holiday and Standby provisions of this collective agreement and clause 28.01 above shall not be pyramided, that is an employee shall not receive more than one compensation for the same service.*

29.01 *Lorsque l'employeur exige d'un-e employé-e qu'il ou elle soit disponible, en l'absence d'un avis d'annulation accepté, en dehors des heures normales de travail, cet-te employé-e a droit à une indemnité de disponibilité au taux équivalant à une demi-heure (0,5) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.*

29.01 *Where the Employer requires an employee to be available on standby, without the agreed notice of cancellation, during off-duty hours, such employee shall be compensated at the rate of one-half (0.5) hour for each four (4) hour period or part thereof for which the employee has been designated as being on standby duty.*

29.02 *L'employé-e désigné par une lettre ou un tableau pour remplir des fonctions de disponibilité, doit pouvoir être atteint au cours de*

29.02 *An employee designated by letter or by list for standby duty shall be available during his or her period of standby at a known*

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. Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'Employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

29.03 Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé-e est incapable de se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.

29.04 L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour de repos et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

a) une rémunération équivalent à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures,

ou

b) la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires réelles,

e) L'Employeur s'efforce de verser la rémunération en espèces des heures supplémentaires dans les quatre (4) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé-e.

29.06 Les paiements prévus en vertu des dispositions concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de rentrée au travail de la présente convention collective ainsi qu'en vertu du paragraphe 29.04 ci-dessus, ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e

telephone number and be available to return for work as quickly as possible if called. In designating employees for standby, the Employer will endeavour to provide for the equitable distribution of standby duties.

29.03 No standby payment shall be granted if an employee is unable to report for work when required.

29.04 When an employee is required to report for work and reports on a day of rest, the employee shall be paid the greater of:

(a). compensation equivalent to three (3) hours' pay at the applicable overtime rate for each reporting to a maximum of eight (8) hours' compensation in an eight (8) hour period;

or

(b). compensation at the applicable overtime rate for actual overtime worked;

(e). the Employer shall endeavour to make cash payment for overtime by the fourth (4th) week after which the employee submits the request for payment.

29.06 Payments provided under the Overtime, Reporting Pay, Designated Paid Holidays and Call-Back provisions of this collective agreement and clause 29.04 above shall not be pyramided, that is, an employee shall not receive more than one compensation for the same service.

n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

Article 30 – Indemnité de rentrée au travail

30.01 a) *Lorsque l'employé-e est tenu de rentrer au travail et qu'il ou elle s'y présente un jour de repos, il ou elle a droit à un minimum de trois (3) heures de rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable;*

30.04 *Les paiements prévus aux termes de l'article 28 (Indemnité de rappel au travail) et de l'article 30 (Indemnité de rentrée au travail) ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.*

Article 30 - Reporting pay

30.01 (a). *When an employee is required to report and reports to work on the employee's day of rest, the employee is entitled to a minimum of three (3) hours' compensation at the applicable overtime rate of pay;*

30.04 *Payments provided under Article 28 (Call-Back Pay) and Article 30 (Reporting Pay) shall not be pyramided; that is, an employee shall not receive more than one compensation for the same service.*

IV. Résumé de l'argumentation

A. Pour la fonctionnaire

[40] Les arguments écrits de l'agent négociateur ont été conservés au dossier. Les dispositions applicables de la convention collective sont les articles 27 (heures supplémentaires), 28 (indemnité de rappel) et 29 (mise en disponibilité). Même si les griefs chevauchent deux conventions collectives, les dispositions pertinentes sont identiques. L'agent négociateur a invoqué les cas suivants : *Borgedahl c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2020 CRTESPF 34; *Holmes c. Conseil du Trésor (ministère de l'Environnement)*, 2020 CRTESPF 112; *Séguin c. Conseil du Trésor*, dossier de la CRTFP 166-02-23982 (19940408), [1994] C.R.T.F.P.C. n° 53 (QL); *Heath c. Conseil du Trésor (Transports Canada)*; dossier de la CRTFP 166-02-25457 (19941124), [1994] C.R.T.F.P.C. n° 142 (QL); *Hugh c. Conseil du Trésor (Développement des ressources humaines Canada)*, dossier de la CRTFP 166-02-28126 (19990205), [1999] C.R.T.F.P.C. n° 19 (QL); *Pellicore c. Conseil du Trésor (Citoyenneté et Immigration Canada)*, 2002 CRTFP 11; *Gasbarro c. Conseil du Trésor (Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports)*, 2007 CRTFP 87; *Beaulieu c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2002 CRTFP 3.

[41] L'agent négociateur a soutenu que le langage utilisé par les parties à la clause 28.01 précise l'expression « rappelé au travail » plutôt que « rentre au travail » et que [traduction] « [l]a clause 28.01c) prévoit expressément le rappel au travail un jour de repos [...] ». Les dispositions ne visent pas qu'une personne, lorsqu'elle est rappelée au travail, doit physiquement [traduction] « [...] quitter l'endroit où il ou elle a été rappelé ». Les dispositions de rappel ne visent pas un retour physique au lieu de travail et un employé peut être « rappelé » même s'il ne quitte pas l'endroit physique où il reçoit l'appel.

[42] En invoquant les décisions de la Commission dans *Holmes, Heath* et *Séguin*, l'agent négociateur a soutenu que la fonctionnaire avait droit à une « indemnité de rappel » en vertu de la convention collective pour les appels téléphoniques qu'elle a reçus ses jours de repos en juin, en juillet et en août 2011.

[43] En invoquant la décision *Hugh* concernant la question relative à l'indemnité de disponibilité, l'agent négociateur a fait valoir que les appels téléphoniques faits à la demande de l'employeur peuvent constituer une mise en disponibilité et devraient relever à bon droit des dispositions de la clause 29.01. Cela est par rapport aux lignes directrices de l'employeur selon lesquelles les employés [traduction] « [...] [doivent] appeler avant de partir afin de s'assurer que le navire n'a pas modifié l'heure pendant la nuit ». En invoquant *Gasbarro*, l'agent négociateur a soutenu qu'une liste ou une lettre officielle de mise en disponibilité n'est pas une exigence nécessaire pour déclencher le droit à l'indemnité de disponibilité. Les lignes directrices sur les heures supplémentaires de 2011 ont créé l'attente selon laquelle les employés seraient en disponibilité pour vérifier leurs horaires ou pour appeler au bureau pour s'assurer que les inspections se dérouleraient comme prévu.

B. Pour l'employeur

[44] Les arguments écrits de l'employeur ont été conservés au dossier. Ces griefs portent sur l'interprétation des dispositions de deux conventions collectives qui sont venues à échéance en 2011 et en 2014. Les dispositions en litige sont les articles 27 (heures supplémentaires), 28 (indemnité de rappel) et 29 (mise en disponibilité). L'employeur a cité les cas suivants : *Canada (Attorney General) v. Redden*, [1990] F.C.J. No. 950 (C.A.)(QL); *Heath*; *Helm c. Conseil du Trésor (Santé Canada)*, 2003 CRTFP 96; *Labatt Breweries Ontario (London) v. Brewery, General and Professional Workers' Union, Local #1*, 2006 CanLII 1319 (ON LA); *Grégoire c. Agence canadienne d'inspection des*

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*

aliments, 2009 CRTFP 146; *Holmes, Borgedahl, Denboer c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2016 CRTEFP 58; *Lemoire c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2016 CRTEFP 45; *Chafe c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2010 CRTFP 112; *Séguin, Smolic c. Conseil du Trésor (ministère de l'Industrie)*, 2018 CRTESPF 34; *Gardiner c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2013 CRTFP 128; *Irving Pulp & Paper Ltd. v. Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 30*, 2002 NBCA 30; *Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, 2019 CRTESPF 108; *Beese c. Conseil du Trésor (Commission canadienne des grains)*, 2012 CRTFP 99; *Communication Energy and Paperworkers Union, Local 777 v. Imperial Oil Strathcona Refinery* (2004), 130 L.A.C. (4^e) 239; *Beaulieu, Hugh, Canada (Procureur général) c. Duval*, 2019 CAF 290.

[45] Un avantage qui comporte un coût financier pour l'employeur doit avoir été clairement et expressément stipulé dans les modalités de la convention collective. Il incombait à la fonctionnaire d'établir son droit aux montants demandés, selon la prépondérance des probabilités. La Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») n'a pas une compétence inhérente. Par conséquent, son pouvoir est limité aux modalités prévues expressément dans la convention collective et par ces dernières. La Commission ne peut pas modifier les dispositions d'une convention collective; elle ne peut pas non plus en créer de nouvelles.

[46] En ce qui concerne la question relative à l'indemnité de rappel, l'employeur a fait valoir qu'il n'a pris aucune mesure pour rappeler la fonctionnaire au travail. Selon l'employeur, pour déclencher l'application des dispositions de la convention collective relatives à l'indemnité de rappel, la fonctionnaire devait établir qu'elle répondait aux trois critères énoncés à la clause 28.01, comme suit :

- 1) elle a été « rappelé[e] au travail »;
- 2) elle « [est rentrée] au travail »;
- 3) il s'agissait d'un jour férié payé (JFP), qui n'était pas son jour de travail prévu, qu'il s'agissait de son jour de repos ou qu'elle avait terminé son travail de la journée et avait quitté son lieu de travail pour la journée.

[47] L'employeur a soutenu que puisque la fonctionnaire n'était pas dotée d'équipement spécial pour accomplir ses fonctions normales à l'extérieur du bureau et que ses fonctions normales n'étaient pas étendues et exécutées à domicile, elle n'avait

pas droit à l'indemnité de rappel. Il a fait valoir que les jours de juin, de juillet d'août 2011 visés par la demande constituaient ses jours de repos et qu'elle n'était pas habituellement tenue d'exercer les fonctions de son poste et que l'employeur ne l'a pas rappelé pour accomplir du travail. L'employeur déclare ce qui suit :

[Traduction]

[...]

[...] La vérification d'une boîte vocale constitue un geste mécanique effectué avec un minimum d'effort ou de réflexion [...] le fait d'être informé que le travail prévu se poursuit comme prévu ou le fait de recevoir un appel téléphonique informant d'une modification de l'horaire de travail, ne constitue pas une extension des fonctions de la fonctionnaire aux fins d'être « rappelé » au travail.

[...]

[48] Subsidiairement, l'employeur a soutenu que la vérification de la boîte vocale ne constituait pas un « travail » pour l'application de l'article 28. Les tâches accomplies par la fonctionnaire lorsqu'elle était en disponibilité étaient de nature « *de minimis* » et ne constituaient pas une « perturbation qui déclenche l'indemnité de rappel ». L'employeur a soutenu en outre que [traduction] « [l]es appels étaient de nature brève et que peu d'efforts productifs avaient été réellement déployés [...] la fonctionnaire n'était soumise qu'à un minimum d'inconvénients ou de perturbations personnels, s'il y en avait ». L'employeur a ajouté qu'elle [traduction] « [...] était rémunérée pour ce travail en vertu de la disposition relative à la mise en disponibilité au taux d'une demi-heure par période de quatre (4) heures de disponibilité ou d'une partie de celle-ci ».

[49] L'employeur a soutenu que l'article 28 est déclenché uniquement dans des situations « [...] où un employé est rappelé au travail et rentre au travail un jour férié désigné, un jour de repos ou après avoir travaillé et retourné à la maison un jour de travail régulier ». Il a été proposé, mais pas soutenu vivement que l'article 30 de la convention collective (indemnité de rentrée au travail) constituerait la disposition la plus appropriée pour couvrir les circonstances factuelles de la fonctionnaire aux dates en litige.

[50] En ce qui concerne la demande d'indemnité de rappel du 30 mai 2011, l'employeur a soutenu que la fonctionnaire ne satisfaisait pas aux critères énoncés à la clause 28.01, puisque l'activité de travail a eu lieu avant son quart prévu régulier. Il a

soutenu en outre que les appels auxquels elle a répondu pendant ses jours de repos (voir le deuxième grief) étaient visés par l'article 30, plutôt que l'article 28.

[51] L'employeur a exhorté la Commission à appliquer les principes énoncés dans *Canada (Office national du film) c. Coallier*, [1983] A.C.F. n° 813 (QL), et que tout redressement accordé devrait être limité à la période de 25 jours avant le dépôt des griefs.

[52] En ce qui concerne le troisième grief, l'employeur a fait valoir qu'il n'avait pas exigé que la fonctionnaire soit en disponibilité avant son quart. Elle ne pouvait pas se mettre en disponibilité de son propre chef. Il a été soutenu que même si les employés auraient pu être invités à appeler pour s'assurer que les inspections prévues respectaient les échéanciers, l'invitation a été faite afin de réduire l'inconvénient de se rendre au bureau pour aucune raison. Il ne s'agissait pas d'une obligation d'être en disponibilité. L'employeur a fait valoir que le temps consacré à faire ces appels n'est pas indemnisable.

C. Réponse de la fonctionnaire

[53] En ce qui concerne la question relative au rappel, l'agent négociateur a contesté l'invocation de l'article 30 pour les appels auxquels la fonctionnaire a répondu pendant ses jours de repos et a soutenu que la Commission doit examiner l'applicabilité des clauses 28.01d) et e) à ses circonstances factuelles. Selon l'agent négociateur, la clause 28.01e) [traduction] « [...] ressemble avec une précision troublante les circonstances de la fonctionnaire ». La fonctionnaire [traduction] « [...] avait été littéralement "appelée" à travailler **sans quitter l'endroit où elle avait été rappelée** » [le passage en évidence l'est dans l'original].

[54] En ce qui a trait à la question relative à la mise en disponibilité, l'agent négociateur a clarifié qu'il ne s'agissait pas que la fonctionnaire [traduction] « [...] se trouvait dans une situation de mise en disponibilité de son propre chef [...] », mais plutôt d'une [traduction] « [...] attente directe de l'employeur que la fonctionnaire "devrait" appeler au bureau [...] » avant de partir pour s'assurer que l'heure d'inspection du navire n'avait pas été modifiée pendant la nuit. En fait, cette « attente directe » ou l'idée d'« appeler au bureau » devaient être rémunérés en vertu des dispositions de la convention collective relatives à l'indemnité de disponibilité.

[55] Il s'agit de la première fois que l'employeur soulève la question des délais en ce qui concerne le redressement. Le principe énoncé dans *Coallier* ne devrait pas être appliqué aux faits et aux circonstances du présent cas. La fonctionnaire a suivi les conseils et les directives de l'employeur en modifiant ses demandes d'indemnité d'heures supplémentaires et les deux parties ont clairement compris qu'elle avait l'intention de déposer un grief en temps opportun.

D. Questions en litige

[56] La question soulevée dans ces griefs peut se résumer simplement comme suit : L'employeur a-t-il versé à la fonctionnaire la rémunération appropriée pour les activités de travail qu'elle a accomplies aux dates indiquées, conformément aux dispositions de la convention collective?

V. Motifs

A. Principes généraux applicables à l'interprétation d'une convention collective

[57] Avant de traiter chacun des griefs, il est important d'énoncer les principes applicables à l'interprétation et à l'application des dispositions d'une convention collective.

[58] Les principes généraux d'interprétation sont composés de règles de rédaction sur lesquelles les arbitres de grief s'appuient pour déterminer l'intention réelle des parties lorsqu'un différend survient quant à la signification et à l'interprétation d'une disposition d'une convention collective.

[59] Selon la présomption fondamentale, les parties sont censées avoir voulu les termes exprimés dans cette disposition.

[60] Les termes utilisés doivent être interprétés dans leur sens ordinaire et simple, à moins qu'une telle interprétation ne soit susceptible de donner lieu à une absurdité ou ne serait pas conforme avec l'ensemble de la convention collective.

[61] Un arbitre de grief doit tenir compte de la convention collective dans son ensemble, car l'entente globale forme le contexte dans lequel les termes utilisés doivent être interprétés.

[62] Dans le cas où l'arbitre de grief doit choisir entre deux interprétations linguistiques acceptables, l'arbitre de grief peut être guidé par ce qui suit :

- l'objet de la disposition particulière;
- le caractère raisonnable de chaque interprétation possible;
- la faisabilité administrative;
- la question de savoir si une des interprétations possibles entraînerait des anomalies.

[63] Le fait qu'une disposition particulière puisse sembler injuste n'est pas une raison pour qu'un ou une arbitre de grief en fasse abstraction si elle est clairement formulée.

[64] La décision de l'arbitre de grief ne peut avoir pour effet d'exiger la modification d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

B. Les dispositions pertinentes de la convention collective

[65] La convention collective définit les « heures supplémentaires » en fonction de la situation d'emploi de l'employé, notamment à temps plein ou à temps partiel. En ce qui concerne les employés à temps plein, comme la fonctionnaire, la clause 2.01r) définit les « heures supplémentaires » comme « le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire [...] ».

[66] L'article 27 de la convention collective précise que les « heures supplémentaires » seront rémunérées ou indemnisées aux taux de rémunération précisés. Au niveau de base, chaque période de 15 minutes de travail supplémentaire est rémunérée au **tarif et demi**, qui est défini comme « [...] **une fois et demie (1,5) le taux de rémunération horaire de l'employé-e** [...] » [je mets en évidence]. Pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de 15 heures au cours d'une période de 24 heures, le taux de rémunération augmente au **tarif double**, qui est défini comme « [...] **deux (2) fois le taux horaire de rémunération de l'employé-e** [...] » [je mets en évidence]. Le tarif double s'applique à la fois après que 7,5 heures de travail sont accomplies le premier jour de repos de l'employé-e et à tout travail accompli le deuxième jour de repos et les jours de repos suivants. Afin que le tarif double s'applique, le deuxième jour de repos et les jours de repos suivants doivent être « [...] une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés [...] ».

[67] L'article 28 de la convention collective précise la façon dont un employé ou une employée doit être rémunéré lorsqu'il ou elle est rappelé au travail un JFP qui n'est pas un jour de travail prévu de l'employé (ce qui ne s'applique pas dans le présent cas), le jour de repos d'un employé ou après que l'employé a terminé son travail de la journée et a quitté les lieux de travail et rentre au travail. Essentiellement, le travail effectué par un employé sera rémunéré en vertu de cet article lorsque l'une des trois conditions suivantes existe :

- 1) le travail est accompli un JFP qui n'est pas un jour de travail prévu de l'employé;
- 2) le travail est accompli pendant le jour de repos d'un employé;
- 3) le travail est accompli après que le jour de travail régulier de l'employé est terminé et après que l'employé ait quitté les lieux de travail.

[68] La disposition liminaire de la clause 28.01 énonce que si « [...]l'employé-e **est rappelé au travail** [...] » [je mets en évidence] dans l'une des trois circonstances décrites, l'employeur doit alors rémunérer l'employé de l'une des façons énoncées aux clauses 28.01c)(i), (ii) et 28.01e), comme suit :

- trois heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures, y compris toute indemnité de rentrée au travail applicable;
- la rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires pour les heures de travail effectuées n'est pas accolée aux heures de travail normales de l'employée ou de l'employé;
- une rémunération minimale d'une heure au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque période de huit (8) heures lorsqu'il est rappelé au travail sans qu'il ou elle ait à quitter l'endroit où il a été rappelé.

[69] En fait, la rémunération pour le travail effectué en vertu d'une disposition de rappel est calculée par la combinaison de deux facteurs, comme suit :

- 1) le tarif des heures supplémentaires applicable, tel qu'il est indiqué à l'article 27 (tarif et demi ou tarif double) **et (multiplié par)**
- 2) au moins trois (3) heures de rémunération pour chaque rappel jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures **ou** les heures réellement travaillées par l'employé, à condition que la période ne soit pas accotée aux heures normales de travail de l'employée ou de l'employé.

[70] L'employé a le droit de toucher le montant le plus élevé qui découle de la combinaison de 1) et 2). La seule exception est lorsque le travail de rappel est effectué

à l'endroit où l'employé a été rappelé, auquel cas le minimum de trois heures est remplacé par un minimum d'une heure.

[71] L'article 29 de la convention collective porte sur la rémunération dans les cas où l'employeur exige qu'un employé soit disponible en dehors des heures normales de travail de l'employé. L'employé est rémunéré au taux équivalent à une demi-heure (0,5) pour chaque période durant laquelle l'employé est en disponibilité. Par exemple, un employé qui est en disponibilité un dimanche de 6 h 30 à 23 h 30 (ou 16 heures consécutives) touchera une rémunération totale de deux heures calculée au tarif des heures supplémentaires applicable.

[72] Lorsqu'un employé en disponibilité doit rentrer au travail un jour de repos, il a droit à une rémunération équivalente au plus élevé des montants suivants : 1) trois (3) heures de rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération ou 2) la rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures supplémentaires réellement travaillées.

[73] La convention collective comprend trois clauses de lutte contre le cumul pyramidal, soit aux clauses 28.03, 29.06 et 30.04, qui précisent que les paiements versés en vertu des dispositions relatives aux heures supplémentaires, l'indemnité de rentrée au travail, le JFP, à la mise en disponibilité et au rappel ne constituent pas un cumul pyramidal. Elles précisent particulièrement qu'un employé n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

C. Conclusions factuelles pertinentes

[74] L'employeur a un formulaire et des codes particuliers que les employés doivent utiliser pour préparer leurs demandes d'indemnité d'heures supplémentaires. Le formulaire est intitulé le [traduction] « Relevé d'assiduité et heures supplémentaires et rapport sur les primes ». Il exige que les employés insèrent les dates et les heures de début et de fin pour les activités visées par la demande, les codes des heures supplémentaires et des primes demandées et le taux de rémunération pertinent associé à ce code, le nombre d'heures demandé et le motif des heures supplémentaires.

[75] Voici les codes pertinents aux questions dans le présent cas :

Codes des heures supplémentaires courants

009	Rappel - article 28
064	Mise en disponibilité un jour de semaine - article 29
065	Mise en disponibilité en fin de semaine ou JFP - article 29
260	Heures supplémentaires après ou avant les heures de travail normales prévues - article 27
261	Heures supplémentaires prévues le samedi - article 27
262	Heures supplémentaires prévues le dimanche - article 27

[76] Les faits liés aux événements survenus aux dates pour lesquelles la fonctionnaire a demandé une rémunération ne sont pas en litige; notamment, elle a effectué certaines activités liées au travail aux dates et aux heures indiquées dans ses demandes visant des fonctions supplémentaires.

[77] En ce qui concerne les demandes en litige, les détails pertinents, y compris les positions respectives des parties, sont résumés dans le tableau suivant :

Détails relatifs aux activités de travail	Demande de la fonctionnaire	Position de l'employeur
Le 30 mai 2011 (lundi) : De 7 h 15 à 7 h 30 Appel téléphonique avec l'agent Heures de travail régulières : De 8 h à 16 h, du lundi au vendredi En appel : Du 26 au 31 mai	009 (rappel) clause 28.01	260 (heures supplémentaires) article 27
Le 18 juin 2011 (samedi) : De 12 h 04 à 12 h 24 Une série d'appels Heures de travail régulières : De 8 h à 16 h, du lundi au vendredi En appel : du 16 au 19, les 21 et 30 juin.	009 (rappel) clause 28.01	261 (heures supplémentaires) article 27 (Heures supplémentaires prévues le samedi)
Le 2 juillet 2011 (dimanche) : De 12 h 49 à 13 h 20 Appels concernant les modifications des navires Heures de travail régulières : De 8 h à 16 h, du lundi au vendredi En appel : du 1 ^{er} au 13 et le 16 juillet	009 (rappel) clause 28.01	262 (heures supplémentaires) article 27 (heures supplémentaires prévues le dimanche)

<p>Le 10 juillet 2011 (dimanche) : De 13 h 18 à 13 h 34. Mise en place de l'inspection du QFS (quai Fraser Surrey) Heures de travail régulières : De 8 h à 16 h, du lundi au vendredi En appel : du 1^{er} au 13 et le 16 juillet</p>	<p>009 (rappel) clause 28.01</p>	<p>262 (heures supplémentaires) article 27 (heures supplémentaires prévues le dimanche)</p>
<p>Le 27 août 2011 (samedi) : De 12 h 37 à 12 h 56. Séries d'appels d'Asian Long Horn Beetles (ALHB) Heures de travail régulières : De 10 h à 18 h. du lundi au vendredi En appel : du 22 au 28 août</p>	<p>009 (rappel) clause 28.01</p>	<p>261 (heures supplémentaires) article 27 (Heures supplémentaires prévues le samedi)</p>
<p>Le 17 mars 2012 (samedi) : de 6 h 00 à 6 h 30 Appels téléphoniques Heures de travail régulières : De 8 h à 16 h, du lundi au vendredi En appel : de 16 h 00 à 22 h 30 (en semaine); De 6 h 30 à 22 h 30 (fins de semaine et JFP)</p>	<p>065 (mise en disponibilité) article 29</p>	<p>261 (heures supplémentaires) article 27</p>
<p>Le 23 mars 2012 (vendredi) : de 6 h 00 à 6 h 30 Appels téléphoniques Heures de travail régulières : De 8 h à 16 h, du lundi au vendredi En appel : de 16 h 00 à 22 h 30 (en semaine); De 6 h 30 à 22 h 30 (fins de semaine et JFP)</p>	<p>064 (mise en disponibilité) article 29</p>	<p>260 (heures supplémentaires) article 27</p>

D. Grief n° 25641, dossier de la Commission n° 566-32-42288

[78] Le différend qui subsiste est l'appel auquel la fonctionnaire a répondu le lundi 30 mai 2011, avant son quart régulier prévu et pour lequel elle a demandé une rémunération en vertu de la clause 28.01. L'employeur l'a indemnisée en vertu de l'article 27 au tarif des heures supplémentaires régulier de la semaine.

[79] Les faits de la demande de la fonctionnaire pour cette date particulière ne déclenchent pas l'application de l'article 28 de la convention collective. Le

lundi 30 mai 2011 n'était pas un jour de repos ou un JFP et, par conséquent, afin d'accueillir le grief, la fonctionnaire devait satisfaire aux exigences de la clause 28.01c), qui prévoit une condition préalable selon laquelle l'employé doit avoir commencé et terminé son quart régulier prévu. Il s'agissait de l'un des jours en appel de la fonctionnaire, mais sa période en appel en semaine est de 16 h à 22 h 30. Les faits du présent cas indiquent qu'elle a répondu à l'appel avant d'avoir effectué du travail quelconque ce jour-là. Elle n'était pas encore en appel lorsqu'elle a répondu à l'appel. Je conclus que les activités de travail relèvent clairement de la clause 27.01.

[80] La Commission ne souscrit pas à l'affirmation de l'agent négociateur selon laquelle l'article 28 ne comporte aucun libellé d'exclusion qui empêcherait de l'appliquer aux appels auxquels la fonctionnaire a répondu avant son quart régulier prévu. Le libellé clair de la clause 28.01c) exclut clairement et sans ambiguïté le travail effectué avant le début du « travail de la journée » de l'employé.

[81] En outre, en citant plusieurs décisions de la Commission, l'agent négociateur a soutenu qu'un rappel n'exige pas une rentrée au lieu de travail et que, par conséquent, l'appel du 30 mai 2011 est indemnisable en vertu de la clause 28.01. Même si je suis d'accord avec l'agent négociateur pour dire que le libellé utilisé à la clause 28.01e) n'exige pas qu'un employé rentre au lieu de travail pour déclencher son application, à mon avis, il ne s'agit pas d'une considération pertinente dans ce contexte. Le moment auquel l'activité de travail en question est exercée constitue la considération prédominante et pertinente - dans le présent cas, l'activité de travail a été effectuée en semaine, avant le jour de travail régulier de la fonctionnaire. Même si elle était en appel du 26 au 31 mai 2011, ses heures en appel en semaine étaient de 16 h 00 à 22 h 30, à l'égard desquelles elle a été rémunérée en vertu de l'article 29.

[82] Je conclus que l'employeur a indemnisé correctement la fonctionnaire conformément aux dispositions relatives aux heures supplémentaires régulières en semaine. Le grief est donc rejeté.

E. Grief n° 26694, dossier de la Commission n° 566-32-42289

[83] Le présent grief porte sur les appels auxquels la fonctionnaire a répondu à des dates précises qui étaient ses jours de repos et pour lesquelles elle a été désignée comme en appel (en disponibilité). Je vais analyser chaque date en question.

[84] Conformément aux lignes directrices de l'employeur, les heures de disponibilité en semaine sont de 16 h 00 à 20 h 00 et de 20 h 00 à 23 h 30 et les heures de disponibilité en fin de semaine sont de 6 h 30 à 23 h 30, en blocs de quatre heures.

[85] Le samedi 18 juin 2011, la fonctionnaire n'était pas censée travailler. Toutefois, elle était désignée être en disponibilité, ce qui signifie qu'elle devait être disponible pour « [...] pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il ou elle est appelé à le faire ». Elle a répondu aux appels d'un agent expéditeur entre 12 h 04 et 12 h 24, qui s'est déroulé nettement pendant sa période de disponibilité. Elle a demandé l'indemnité de rappel minimale au tarif des heures supplémentaires applicable pour le samedi. L'employeur a refusé la demande et lui a demandé de la présenter de nouveau en tant que demande d'heures supplémentaires de fin de semaine.

[86] Je conclus que les circonstances factuelles dans le présent cas relèvent de la clause 28.01b) de la convention collective. Étant donné qu'elle a été désignée être en appel, elle devait être disponible pour accomplir des fonctions de travail lorsqu'elle était appelée à le faire. Il n'est pas contesté que le fait de répondre aux appels d'un agent expéditeur concernant les horaires d'inspection des navires faisait partie des fonctions de travail de la fonctionnaire. Elle avait droit à l'indemnité de rappel minimale en vertu des clauses 28.01c)(ii) et 28.01e). Puisque la fonctionnaire a satisfait à l'exigence de rappel sans quitter l'endroit où elle avait été rappelée, la clause 28.01e) s'applique. La clause 28.01e) modifie la rémunération minimale à laquelle elle a droit en vertu de la clause 28.01c)(i).

[87] Le samedi 2 juillet 2011, la fonctionnaire n'était pas censée travailler. Toutefois, selon son formulaire de demande d'heures supplémentaires, elle était désignée être en appel. Elle a demandé une indemnité de rappel pour une série d'appels téléphoniques et de messages faits et reçus ce jour-là entre 12 h 49 et 13 h 20. L'employeur a refusé sa demande d'indemnité de rappel en vertu de la clause 28.01 et a traité le travail comme des heures supplémentaires de fin de semaine en vertu de l'article 27.

[88] Je conclus que les circonstances factuelles dans le présent cas relèvent de la clause 28.01b) de la convention collective. Étant donné que la fonctionnaire a été désignée être en appel, elle devait être disponible pour accomplir des fonctions de travail lorsqu'elle était appelée à le faire. Il n'est pas contesté que le fait de répondre

aux appels d'un agent expéditeur concernant l'horaire d'inspection d'un navire faisait partie de ses fonctions de travail. Puisque la fonctionnaire a satisfait à l'exigence de rappel sans quitter l'endroit où elle avait été rappelée, la clause 28.01e) s'applique. La clause 28.01e) modifie la rémunération minimale à laquelle elle a droit en vertu de la clause 28.01c(i).

[89] Le dimanche 10 juillet 2011, elle a reçu des appels de 13 h 18 à 13 h 34. Elle n'était pas censée travailler, mais elle était désignée être en appel. L'employeur a refusé sa demande d'indemnité de rappel et l'a traitée plutôt comme des heures supplémentaires de fin de semaine.

[90] Je conclus que les circonstances factuelles dans le présent cas relèvent de la clause 28.01b) de la convention collective. Étant donné que la fonctionnaire a été désignée être en appel, elle devait être disponible pour accomplir des fonctions de travail lorsqu'elle était appelée à le faire. Il n'est pas contesté que le fait de répondre aux appels d'un agent expéditeur concernant une inspection prévue faisait partie de ses fonctions de travail. Puisque la fonctionnaire a satisfait à l'exigence de rappel sans quitter l'endroit où elle avait été rappelée, la clause 28.01e) s'applique. La clause 28.01e) modifie la rémunération minimale à laquelle elle a droit en vertu de la clause 28.01c(i).

[91] Le samedi 27 août 2011, elle a répondu à une série d'appels entre 12 h 30 et 12 h 56. Elle n'était pas censée travailler, mais elle était désignée être en appel.

[92] Je conclus que les circonstances factuelles dans le présent cas relèvent de la clause 28.01b) de la convention collective. Étant donné que la fonctionnaire a été désignée être en appel, elle devait être disponible pour accomplir des fonctions de travail lorsqu'elle était appelée à le faire. Il n'est pas contesté que le fait de répondre aux appels d'un agent expéditeur concernant une inspection prévue faisait partie de ses fonctions de travail. Puisque la fonctionnaire a satisfait à l'exigence de rappel sans quitter l'endroit où elle avait été rappelée, la clause 28.01e) s'applique. La clause 28.01e) modifie la rémunération minimale à laquelle elle a droit en vertu de la clause 28.01c(i).

[93] Dans *Redden*, la Cour d'appel fédérale a reconnu que chaque fois que le fonctionnaire s'estimant lésé a répondu à un appel, il était « tenu de rentrer au travail » et devrait être payé en conséquence. L'employeur n'a pas laissé entendre que

la fonctionnaire avait un choix d'ignorer les appels aux dates en question. Le simple fait d'être en appel signifiait qu'elle n'avait pas d'autre choix que de répondre aux appels. L'employeur a tenté de distinguer l'affaire *Redden* et est allé jusqu'à laisser entendre que lorsqu'elle avait répondu aux appels pendant ses jours de repos, elle n'exerçait pas ses fonctions régulières. Il ressort clairement de la preuve que ces appels, comportant une interaction avec les agents expéditeurs au sujet des inspections des navires, faisaient partie intégrante des fonctions régulières de la fonctionnaire à titre d'inspectrice spécialiste des programmes multiples. En outre, je ne souscris pas à la proposition de l'employeur selon laquelle, dans ces circonstances [traduction] « [...] la vérification des messages vocaux ne constituait pas un "travail" pour l'application de l'article 28 ».

[94] L'employeur a également invoqué la décision *Holmes*. Toutefois, elle se distingue factuellement du présent cas. Dans ce cas, l'ouverture d'une session sur l'ordinateur a eu lieu à la fin du quart du fonctionnaire s'estimant lésé et devait mettre « fin » à sa disponibilité. L'arbitre de grief a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'était pas tenu de « rentrer au travail » lorsqu'il a ouvert une session; il s'agissait plutôt d'une mesure visant à mettre fin à son état de disponibilité. L'arbitre de grief l'a expliqué comme suit :

[30] Comme il est indiqué aux clauses 28.11 et 30.04 de la convention collective, l'état de disponibilité change lorsque l'employeur demande à l'employé de se présenter au travail ou de répondre à un appel. Toutefois, je conclus que le fonctionnaire n'a pas établi que l'une ou l'autre de ces clauses s'appliquaient dans les circonstances de la présente affaire. Un « rappel » signifie être « [...] rappelé au travail » (clause 29.01 de la convention collective). L'ouverture de la session par le fonctionnaire a mis fin à ses fonctions de disponibilité; elle ne l'a certainement pas rappelé au travail. Encore une fois, le fonctionnaire n'était pas tenu de se présenter au travail conformément à la clause 30.04. Par ailleurs, la clause 28.11 s'applique lorsque l'employé en disponibilité est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données. Le fonctionnaire n'a pas répondu à un appel téléphonique ou à un appel sur une ligne de transmission de données. Je ne vois pas une simple ouverture de session, dans le but de mettre fin à un quart de disponibilité, comme un appel au travail. [...] je n'ai pas été convaincue que l'obligation d'ouvrir une session pour mettre fin à la disponibilité constituait un appel au travail ou une demande de se présenter au travail de la part de l'employeur.

[95] Contrairement aux faits dans la décision *Holmes*, la description de la nature de ces appels dans les formulaires de demande, ainsi que le témoignage de la fonctionnaire, démontrent que ces appels ne constituaient pas [traduction] « un travail négligeable », comme l'a laissé entendre l'employeur.

[96] L'agent négociateur a traité en détail de la question de « rentrer au travail » dans le contexte de la clause 28.01, en soutenant qu'une rentrée réelle ou physique au lieu de travail n'est pas nécessaire pour déclencher une indemnité de rappel. L'employeur, d'autre part, a fait valoir qu'une rentrée réelle au travail est une condition préalable au droit à une indemnité de rappel en vertu de la clause 28.01. En faisant ainsi valoir, l'employeur semble se concentrer uniquement sur la clause 28.01c) qui énonce que « [...] après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, et rentre au travail, il ou elle touche [...] ». L'acceptation de l'interprétation de l'employeur entraînerait une absurdité, parce que l'expression « rentre au travail » ne s'applique pas aux clauses 28.01a) et b), qui visent particulièrement une situation où l'employé ne s'est pas encore présenté au lieu de travail. La clause 28.01a) prévoit que l'employé n'est pas censé travailler un jour férié désigné payé. La clause 28.01b) prévoit que l'employé bénéficie de son jour de repos lorsqu'il n'est pas tenu d'exercer les fonctions de son poste. Dans les deux cas, l'interprétation de l'employeur serait indéfendable. Selon la clause 28.01, un employé qui est « rappelé au travail » n'a pas à se rendre physiquement au lieu de travail en vertu de l'application de la clause 28.01e).

[97] L'employeur a également soutenu que les demandes selon lesquelles un employé se présente au travail un jour de repos relèvent de l'article 30 de la convention collective plutôt que de l'article 28. Il est vrai que la clause 28.01 et l'article 30 portent tous les deux sur l'exigence de l'employeur qu'un employé accomplisse des activités de travail un jour de repos ou un jour férié désigné payé, mais la similitude se termine là, car ces dispositions doivent s'appliquer à des circonstances factuelles. Dans le contexte du présent grief, la fonctionnaire était en disponibilité aux quatre dates en question, comme l'a exigé l'employeur. Les parties ont convenu, en vertu de l'article 29 de la convention collective qu'un employé désigné être en disponibilité doit « **pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il ou elle est appelé à le faire** » [je mets en évidence], ce qui signifie que des contraintes sont imposées sur le temps libre de l'employé pendant ses jours de repos ou un jour férié désigné payé lorsque l'employé n'est pas censé travailler. Je conclus donc que, factuellement, l'article 30 ne s'applique pas.

[98] De plus, l'interprétation de l'employeur rendrait la clause 28.01e) dénuée de sens. Je suis d'accord avec l'agent négociateur pour dire que la clause 28.01e) [traduction] « [...] ressemble avec une précision troublante les circonstances de la fonctionnaire ». La fonctionnaire était en appel (ou en disponibilité) à chacune des dates en question et selon son attente mutuelle avec l'employeur, elle devait être disponible à travailler lorsqu'elle est appelée à le faire. Dans ce contexte, et sauf instruction contraire expresse, le fait d'être appelé comprenait répondre aux appels des agents expéditeurs en dehors des heures normales en raison de la nature même des activités de l'employeur.

[99] Je conclus que, aux quatre dates en question, soit le 18 juin 2011, le 2 juillet 2011, le 10 juillet 2011 et le 27 août 2011, la fonctionnaire a été rappelée au travail et a droit à une rémunération en vertu de la clause 28.01e) de la convention collective. Par conséquent, le grief est accueilli.

F. Grief n° 27454, dossier de la Commission n° 566-32-42290

[100] Les demandes en litige dans le présent grief portent sur les appels que la fonctionnaire a faits les 17 et 23 mars 2012, avant son quart prévu. Elle a demandé une indemnisation en vertu des dispositions de la convention collective relatives à la mise en disponibilité. Les deux appels ont duré moins de 15 minutes. Par conséquent, elle n'a touché aucune rémunération en vertu des dispositions relatives aux heures supplémentaires. Dans ses arguments écrits, l'agent négociateur a reconnu ce qui suit : [traduction] « Dans les deux cas, la fonctionnaire s'estimant lésée a commencé à travailler à 6 h 30. La fonctionnaire s'estimant lésée n'était pas en disponibilité active au moment où les appels ont été faits à 6 h. »

[101] En raison de la nature des activités, le lieu de travail a un système de mise en disponibilité dans le cadre duquel l'employeur désigne tous les employés devant être en disponibilité à l'extérieur des heures de bureau. Les heures de disponibilité sont désignées en blocs de quatre heures. Il y a deux périodes de disponibilité en semaine et quatre en fins de semaine. Les heures de disponibilité en semaine sont de 16 h 00 à 20 h 00 et de 20 h 00 à 23 h 30. Les heures de disponibilité en fin de semaine sont de 6 h 30 à 23 h 30 en blocs de quatre heures.

[102] L'article 29 de la convention collective précise que l'employeur doit désigner ou exiger qu'un employé soit disponible et prévoit ce qui suit :

29.01 Lorsque l'Employeur exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors-service [...].

29.02 L'employé-e désigné par lettre ou tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible, s'il ou elle est appelé.

[103] En invoquant les décisions comme *Gasbarro*, *Beaulieu* et *Hugh*, l'agent négociateur a établi une distinction entre une « disponibilité active » et une situation de mise en disponibilité « *de facto* » ou « implicite ». Il a soutenu que la directive de l'employeur selon laquelle les inspecteurs doivent appeler au bureau un matin où une inspection est prévue pour s'assurer que l'inspection respecte l'échéancier créait une situation de mise en disponibilité *de facto* pour la fonctionnaire. Je ne suis pas de cet avis. Cet argument n'est pas étayé par le libellé clair, simple et non ambigu dans la convention collective, ni par les éléments de preuve non contredits.

[104] Dans *Gasbarro*, l'arbitre de grief a fondé sa conclusion sur l'existence d'une situation de mise en disponibilité *de facto* sur les éléments de preuve; notamment, il n'y avait aucune autorisation officielle de mise en disponibilité dans le lieu de travail du fonctionnaire s'estimant lésé et l'employeur avait créé une attente de la part des employés qu'ils devaient être disponibles aux fins de déploiement durant leurs heures hors-service. En parvenant à sa conclusion, l'arbitre de grief a donné la mise en garde suivante :

*96 La stipulation 30.01 de la convention collective et d'autres dispositions similaires semblent indiquer que différents types de preuves directes ou indirectes peuvent être produites pour justifier le versement d'une rémunération de disponibilité. La jurisprudence montre qu'un arbitre peut décider qu'il y a des indications selon lesquelles il existe un arrangement de disponibilité de facto dans le contexte des besoins pratiques des opérations dans un lieu de travail où l'on n'autorise pas officiellement la disponibilité. Il est même possible, comme c'est le cas dans *Beaulieu et al.*, de discerner une importante exigence de disponibilité dans une situation où il y a de la confusion entourant les attentes de l'employeur concernant la disponibilité au travail, que ce soit intentionnellement ou non. D'un autre côté, un employé ne peut pas, de sa propre initiative, agir comme s'il était nécessaire d'être*

disponible à tout instant et puis tenir l'employeur responsable pour le versement d'une indemnité de disponibilité.

[105] Dans *Beaulieu*, il existait une preuve convaincante selon laquelle l'employeur avait indiqué aux maîtres-chiens que le poste exigeait que le titulaire soit « [...] disponible 24 heures sur 24 ». L'arbitre de grief a conclu qu'au cours d'une période de cinq ans, l'employeur avait « [...] créé un environnement qui prêtait à confusion quant à la nature des responsabilités des maîtres-chiens en dehors des heures de travail ». Il a conclu que la disposition de la convention collective n'empêchait pas de créer des situations de mise en disponibilité d'une autre façon que la création d'une liste officielle de disponibilité, mais il a également donné la mise en garde suivante : « [...] un employé ne peut, de son propre chef, décider d'être en disponibilité. »

[106] La fonctionnaire a témoigné qu'avant 2011, l'employeur versait des tarifs de disponibilité pour les appels de vérification. On a également fait valoir que la directive donnée selon laquelle les inspecteurs devaient appeler pour s'assurer que l'horaire d'inspection des navires n'avait pas changé pendant la nuit créait une attente que les employés soient disponibles pour faire ces appels. Essentiellement, ces arguments et les conclusions dans *Gasbarro* et *Beaulieu* reposent sur les principes de la pratique passée, de la préclusion, de la renonciation et de la représentation. Je ne trouve pas que ces principes s'appliquent au présent cas.

[107] Les lignes directrices sur les heures supplémentaires de 2009 prévoyaient ce qui suit :

[Traduction]

[...]

• **Codes à utiliser 064 (en semaine) et 065 (en fins de semaine et jours fériés)**

• **En semaine**

· La mise en disponibilité est de 16 h 00 à 22 h 30 (deux - périodes de 4 heures)

• **Fins de semaine et jours fériés**

· La mise en disponibilité est de 6 h 30 à 22 h 30 (quatre - périodes de 4 heures)

• **Droit à une indemnité d'une demi-heure pour chacune des périodes**

· Pour demander cette indemnité, vous n'avez qu'à inscrire le droit une fois pour chaque période, il n'est pas nécessaire de démontrer la couverture pendant toute la période pendant laquelle vous êtes en disponibilité.

· Lorsque vous êtes en disponibilité, indiquez les dates et les heures dans la section Remarques.

[...]

[Je mets en évidence]

[108] Les lignes directrices sur les heures supplémentaires de 2009 prévoyaient également ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Disponibilité

• Appel avant l'arrivée d'un navire

· Si vous travaillez un quart du matin et que vous appelez pour vérifier les messages, vous pouvez demander une indemnité de disponibilité d'une demi-heure avant le début des HS.

[...]

[Je mets en évidence]

[109] Les lignes directrices sur les heures supplémentaires de 2009 ont été révisées en 2011. La disposition relative à la disponibilité pour appeler au bureau avant l'arrivée d'un navire aux fins d'inspection a été supprimée et remplacée par ce qui suit :

[Traduction]

[...]

Surveillance de la ligne téléphonique du port

Matins de semaine

• Normalement, il n'y aura pas d'HS le matin en raison du nouvel horaire de travail.

• Si vous vous présentez au travail pour des HS le matin pour traiter un navire, vous devez appeler avant de partir afin de vous assurer que le navire n'a pas modifié l'heure pendant la nuit.

• Si la durée de cet ou ces appels est supérieure à 15 minutes (c'est-à-dire en raison de changements, vous devez effectuer plusieurs appels), alors vous êtes indemnisé pour le temps travaillé selon le code d'heures supplémentaires 260.

• Si la durée de ces appels est inférieure à 15 minutes, aucune indemnité ne sera versée.

[Je mets en évidence]

[110] La fonctionnaire a témoigné qu'elle ne souscrivait pas aux révisions de 2011 apportées aux lignes directrices sur les heures supplémentaires de 2009. Même si j'acceptais qu'il existait une pratique antérieure selon laquelle l'employeur rémunérait les appels avant le début du quart en vertu de la disposition relative à la disponibilité, une telle pratique a cessé en raison de la notification dans la révision des lignes directrices sur les heures supplémentaires de 2011.

[111] L'agent négociateur a raison de dire que le présent différend porte sur l'article de la convention collective qui devrait s'appliquer aux appels de vérification avant le début du quart prévu à l'horaire. À mon avis, le temps consacré à ces appels relève de la définition d'« heures supplémentaires » prévue à la convention collective. Les appels sont autorisés et ils sont effectués à l'extérieur des « heures de travail prévues à [l']horaire » de l'employé, conformément à cette définition. Le seuil minimal pour toucher une rémunération pour les heures supplémentaires de travail est 15 minutes. Les appels qui durent moins de 15 minutes ne sont pas indemnifiables en vertu de la convention collective.

[112] Je conclus que la disposition relative à la disponibilité ne s'appliquait pas aux appels de vérification avant le début du quart prévu à l'horaire. Le grief est donc rejeté.

[113] Les deux parties ont présenté des arguments concernant l'applicabilité du principe énoncé dans la décision *Coallier*. D'après les éléments de preuve, je conclus que le principe énoncé dans *Coallier* ne s'applique pas.

[114] [5] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[115] Le grief dans le dossier de la Commission n° 566-32-42288 est rejeté.

[116] Le grief dans le dossier de la Commission n° 566-32-42289 est accueilli. Dans les 90 jours suivant la délivrance de la présente ordonnance, l'employeur doit verser à la fonctionnaire les montants supplémentaires à payer pour les dates en litige, conformément à l'article 28 de la convention collective.

[117] Le grief dans le dossier de la Commission n° 566-32-42290 est rejeté.

[118] La Commission demeurera saisie pour 90 jours pour répondre à toute question relative au calcul des sommes dues en vertu de la présente ordonnance.

Le 14 octobre 2022.

Traduction de la CRTESPF

**Caroline E. Engmann,
une formation de la Commission des
relations de travail et de l'emploi dans le
secteur public fédéral**