

**Date:** 20231208

**Dossier:** 566-02-47044

**Référence:** 2023 CRTESPF 116

*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

**ALEXANDRE GARAUT**

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR  
(Gendarmerie royale du Canada)**

employeur

Répertorié

*Garault c. Conseil du Trésor (Gendarmerie royale du Canada)*

Affaire concernant un grief individuel renvoyé à l'arbitrage

**Devant :** Patricia H. Harewood, une formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

**Pour le fonctionnaire s'estimant lésé :** Adrienne Fanjoy, avocate

**Pour l'employeur :** Isabelle Tremblay, représentante

---

Décision rendue sur la base d'arguments écrits  
déposés les 13 et 26 avril, le 31 mai et les 16 et 23 juin 2023.  
(Traduction de la CRTESPF)

---

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

---

**I. Grief individuel devant la Commission**

[1] Le 4 avril 2023, Alexandre Garault, le fonctionnaire s'estimant lésé (le « fonctionnaire »), a renvoyé un grief à l'arbitrage. Au moment de la présentation du grief, il travaillait à Moncton, au Nouveau-Brunswick, à titre de gendarme au sein de l'Équipe de négociation en situation de crise (ENSC) de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Le fonctionnaire était représenté par la Fédération de la police nationale. Le libellé du formulaire de grief original était le suivant :

[Traduction]

[...]

*Je présente un grief en raison du fait que, le 21 juin 2022, on m'a refusé la rémunération pour l'intervention opérationnelle du 6 août 2021 au 29 juin 2022, malgré l'obligation de me rendre disponible pour une intervention policière opérationnelle immédiate en tant que membre de l'Équipe de négociation en situation de crise (ENSC). Cette décision viole l'article 22 et la clause 6.03, et tous les autres articles pertinents de la convention collective.*

[...]

[2] Le fonctionnaire a demandé la mesure corrective suivante : [traduction] « Je demande une réparation complète pour cette violation de la convention collective, et en particulier le versement d'une indemnité pour le temps passé en état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate du 6 août 2021 au 29 juin, et toutes les réparations jugées justes dans les circonstances [...] »

[3] Le 13 avril 2023, le Conseil du Trésor (l'« employeur ») a présenté une objection pour non-respect des délais. Il a fait valoir que le grief était hors délai parce que les événements allégués s'étaient initialement produits en août 2021 et que le grief n'avait été présenté qu'en juillet 2022. L'employeur a présenté ses réponses aux griefs et a fait remarquer qu'il avait soulevé une objection relative au respect des délais à chaque niveau de la procédure de règlement des griefs. Par conséquent, il a soutenu que la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») n'avait pas compétence pour entendre le grief.

[4] L'avocat de l'agent négociateur a, en réponse, déposé des arguments le 26 avril. L'avocat a fait valoir que le grief avait été présenté dans les délais. L'avocat a fait valoir

qu'il s'agit d'un grief continu et que l'employeur avait l'obligation continue de payer le fonctionnaire au tarif adéquat pour chaque période où il était tenu d'être disponible en état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (ECIOI). Il a violé les termes de la convention collective conclue avec la Fédération de la police nationale pour les membres réguliers (inférieurs au grade d'inspecteur) et les réservistes (RM) de la GRC, qui a expiré le 31 mars 2023 (la « convention collective »), chaque fois qu'il a omis de le rémunérer à ce tarif.

[5] Le 1<sup>er</sup> mai 2023, le représentant de l'employeur a écrit à la Commission pour l'informer qu'il ne souhaitait pas ajouter d'autres commentaires et qu'il [traduction] « [...] laissait à la Commission le soin de rendre sa décision ».

## II. Historique de la procédure

[6] Le 17 mai 2023, une formation de la Commission a été désignée pour déterminer si une décision rendue sur la base d'arguments écrits pouvait être rendue quant à l'objection préliminaire.

[7] Le 26 mai 2023, la formation de la Commission chargée de prendre cette décision a écrit aux parties pour les informer qu'après avoir examiné tous les documents au dossier, la Commission avait décidé que les questions préliminaires devaient être traitées en premier lieu sur la base d'arguments écrits. Les parties ayant déjà présenté des arguments, la Commission a fixé un calendrier pour la présentation d'arguments supplémentaires finaux. Elle a également demandé à recevoir des documents supplémentaires, notamment ce qui suit :

[Traduction]

[...]

*Il est demandé au représentant de l'agent négociateur de fournir les documents suivants à la Commission :*

*1) Une copie des demandes de rémunération supplémentaire soumises par le fonctionnaire s'estimant lésé le 15 juin 2022*

*Il est demandé au représentant de l'employeur de fournir les documents suivants à la Commission :*

*2) Une copie de la réponse de l'employeur aux demandes de rémunération supplémentaire soumises par le fonctionnaire s'estimant lésé le 15 juin 2022 pour les activités entre le 6 août 2021 et le 29 juin 2022.*

*3) Une copie du chapitre 3 du Manuel des opérations tactiques auquel il est fait référence dans la réponse de l'employeur au*

*dernier palier ou une description des parties pertinentes de ce chapitre.*

*4) Une description du rôle de l'Équipe d'intervention en situation de crise et du rôle du fonctionnaire au sein de cette équipe au moment où le grief a été présenté en juillet 2022.*

[...]

[8] Le 31 mai 2023, l'employeur a fourni les documents demandés et a indiqué qu'il ne souhaitait pas présenter d'arguments supplémentaires.

[9] Le 16 juin 2023, l'avocat de l'agent négociateur a écrit à la Commission pour corriger un détail factuel figurant dans ses arguments du 26 avril 2023. L'avocat a indiqué qu'au cours du processus d'obtention des copies demandées des demandes de paye pour services supplémentaires présentées, il s'est rendu compte d'un problème de communication entre lui et le fonctionnaire. L'avocat a indiqué que le fonctionnaire n'avait pas encore soumis de demandes de paye pour services supplémentaires pour la période allant du 18 novembre 2021 au 29 juin 2022, mais le fonctionnaire a maintenu que, conformément au grief, il avait droit à un paiement pour tous les jours de cette période où il était en ECIOI.

[10] Le 26 juin 2023, le fonctionnaire a répondu aux documents déposés auprès de la Commission par l'employeur le 31 mai 2023 et à sa caractérisation de la désignation du fonctionnaire au sein de l'ENSC. Ces arguments portaient en grande partie sur le fond du grief.

### **III. Les questions en litige**

[11] Les questions en litige dans le présent grief sont les suivantes :

- 1) Le grief est-il un grief continu?
- 2) Le grief a-t-il été déposé dans les délais?

[12] Après examen complet de l'ensemble des arguments, je dois conclure que le grief a été déposé dans les délais. En vertu de l'article 22 de la convention collective, l'employeur a l'obligation continue de payer les employés en ECIOI au tarif de rémunération adéquat. Le fonctionnaire a allégué qu'il existe une obligation continue en vertu de la convention collective de payer les employés en ECIOI au tarif de rémunération adéquat.

[13] La détermination de ce qui constitue une obligation continue est une question hautement factuelle qui exige que le décideur examine les allégations, le grief et la loi. Dans le présent cas, le libellé même du grief ainsi que l'obligation continue prévue dans la clause 22.05 de la convention collective démontrent que le présent grief vise une série d'événements qui, selon le fonctionnaire, sont assujettis à l'obligation continue de rémunérer un employé prétendument en ECIOI au tarif adéquat.

#### IV. Résumé des faits et des arguments des parties

[14] Les parties n'ont pas déposé de recueil conjoint de documents.

[15] Toutefois, les faits suivants ne sont pas contestés :

- Le fonctionnaire travaillait comme membre de l'ENSC de la GRC lorsqu'il a présenté son grief.
- L'ENSC est chargée d'intervenir dans des situations hautement conflictuelles et potentiellement dangereuses.
- Le fonctionnaire a présenté une demande de rémunération pour services supplémentaires le 15 juin 2022 pour la période allant du 6 août au 17 novembre 2021.
- Le fonctionnaire n'a pas présenté de demande de rémunération pour services supplémentaires pour la période allant du 18 novembre 2021 au 29 juin 2022.
- Le 21 juin 2022, l'employeur a refusé la demande de rémunération pour services supplémentaires.
- Le fonctionnaire a présenté son grief en juillet 2022.
- Le grief a été renvoyé à l'arbitrage à la Commission en avril 2023.

#### A. Pour l'employeur

[16] Les arguments déposés par l'employeur le 13 avril 2023 étaient succincts. Y est rappelée la date limite pour déposer un grief au titre de la convention collective.

[17] La clause 15.16 de la convention collective se lit comme suit :

*15.16 Le Membre s'estimant lésé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite au paragraphe 15.08, au plus tard le trente-cinquième (35e) jour civil après la date à laquelle il est notifié ou à laquelle il prend connaissance de la mesure ou des circonstances donnant lieu au grief [...]*

*15.16 A grievor may present a grievance to the first level of the procedure in the manner prescribed in clause 15.08, not later than the thirty-fifth (35th) calendar day after the date on which the grievor is notified or on which the grievor first becomes aware of the action or circumstances giving rise to the grievance....*

[18] L'employeur a soutenu que le grief avait été déposé hors délai. Il a été déposé le 18 juillet 2022, mais les événements allégués se sont produits en août 2021.

L'employeur a soulevé l'objection relative au respect des délais à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs.

[19] Compte tenu du fait que le grief n'a pas été déposé dans les délais, l'arbitre de grief n'a pas compétence pour l'entendre aux termes de l'article 209 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; « *LRTSPF* »).

[20] L'employeur a ajouté qu'il se réservait le droit de présenter d'autres arguments.

## **B. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé**

[21] Le fonctionnaire a fourni une première réponse à l'objection de l'employeur le 26 avril 2023.

[22] Le fonctionnaire a fait remarquer que le grief avait été déposé dans les délais. Il a été déposé le 13 juillet 2022, à la suite de la violation répétée de la convention collective par l'employeur. Il a cité la définition d'un grief continu tirée de l'ouvrage de Gorsky intitulé *Evidence and Procedure in Canadian Labour Arbitration* :

[Traduction]

[...]

*La règle pertinente pour décider du caractère isolé ou continu du grief est la règle dégagée par le droit des contrats. La répétition d'un dommage ne fait pas d'un grief un grief continu. Il est nécessaire que la partie fautive ait violé une obligation récurrente. Lorsqu'une obligation survient à intervalles réguliers et qu'elle est violée à chaque reprise, il s'agit d'une violation « continue » et le délai de prescription du contrat ne court qu'à partir de la dernière violation. Lorsqu'il n'existe pas d'obligation régulière et que le préjudice se poursuit ou s'aggrave simplement sans autre violation, le grief est isolé et le délai court à partir de la violation, quel que soit le préjudice.*

[...]

[23] La clause 22.05 de la convention collective indique qu'un « Membre de l'unité de négociation qui n'est pas de service doit être rémunéré une (1) heure au tarif normal pour **chaque** période de quatre (4) heures où il est en état de la capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) » [je mets en évidence].

[24] Le fonctionnaire a allégué que l'employeur avait violé la convention collective chaque fois qu'il l'avait rémunéré au tarif de disponibilité opérationnelle (DO) ou sans indemnité de service, alors qu'il s'attendait à ce qu'il soit en état de CIOI. Le fait de ne pas le rémunérer au tarif adéquat constituait une violation récurrente d'une obligation de l'employeur.

[25] Le fonctionnaire a cité *Galarneau c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2009 CRTFP 1, et *Bowden c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2021 CRTFP 93, à l'appui de sa position selon laquelle certaines dispositions de la convention collective donnent lieu à des droits récurrents. Dans *Galarneau*, l'arbitre de grief a déterminé qu'une disposition relative à la santé et à la sécurité au travail dans la convention collective pertinente donnait lieu à une obligation récurrente. Dans *Bowden*, la Commission a conclu qu'une disposition sur les heures supplémentaires de la convention collective pertinente donnait lieu à une obligation récurrente.

[26] Le grief a été déposé dans les délais parce que le fonctionnaire a présenté une demande de rémunération pour services supplémentaires pour la première fois le 15 juin 2022, pour la période allant du 6 août 2021 au 29 juin 2022, alors qu'il travaillait en état de CIOI. L'employeur l'a rejetée le 21 juin 2022 et il a déposé son grief le 13 juillet 2022 – bien avant la fin du délai de 35 jours pour le déposer. Il a été rappelé le 13 juin 2022 et n'a pas été payé adéquatement. Il n'a pas été rappelé du 14 au 29 juin 2022, mais on s'attendait à ce qu'il soit prêt à intervenir immédiatement.

[27] À titre subsidiaire, le fonctionnaire demande une prorogation du délai pour déposer son grief, conformément à l'article 61 du *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (DORS/2005-79; le « *Règlement* »).

[28] Le fonctionnaire a fait valoir qu'il satisfait aux cinq critères de l'analyse établie dans *Schenkman c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)*, 2004 CRTFP 1. De plus, s'il ne satisfait pas aux cinq critères, cela n'a pas d'incidence décisive.

### **1. Le retard est justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes**

[29] Le fonctionnaire a fait valoir qu'il s'est rendu compte qu'il avait droit à la paye au tarif applicable aux membres en état de CIOI seulement après avoir lu *Buckingham*

*c. Canada (Procureur général)*, 2022 CF 652, parce qu'il était attendu des membres de l'ENSC qu'ils soient immédiatement disponibles pour être déployés dans des situations à haut risque et potentiellement conflictuelles.

## **2. La durée du retard**

[30] La durée du retard est de 11 mois, soit une durée proche de celle du retard de 9 mois dans *Fortier c. ministère de la Défense nationale*, 2021 CRTESPF 41, dans laquelle la Commission a accordé une prorogation.

## **3. La diligence raisonnable du fonctionnaire s'estimant lésé**

[31] Le fonctionnaire a fait valoir qu'il avait déposé sa demande de rémunération pour services supplémentaires dès qu'il s'était rendu compte qu'il pouvait avoir droit à une rémunération au tarif applicable aux membres en état de CIOI. Après le refus de l'employeur, il a déposé son grief dans le délai de 35 jours.

## **4. Le défendeur ne subirait aucun préjudice en accordant la prorogation**

[32] Le fonctionnaire a fait valoir qu'aucune preuve n'avait été perdue et qu'aucun témoin n'était devenu indisponible en raison du temps écoulé. Si son grief était rejeté, il perdrait la possibilité d'être rémunéré au tarif correspondant au niveau de service que l'employeur a exigé de lui et qu'il a fourni.

## **5. Les chances de succès du grief**

[33] Enfin, le fonctionnaire a fait valoir que ce facteur est celui qui a le moins de poids et qu'il est satisfait dès lors que l'existence d'une cause défendable est établie. C'est plus qu'une cause défendable. Le travail du fonctionnaire en tant que membre de l'ENSC exige un niveau accru de réactivité étant donné la possibilité qu'il doive être déployé dans une situation à haut risque et hautement conflictuelle. La nature de son travail exigeait probablement qu'il soit rémunéré au tarif applicable en état de CIOI.

[34] Pour ces motifs, la Commission devrait rejeter l'objection de l'employeur relative au respect des délais et accorder la prorogation du délai.

## **V. Arguments supplémentaires**

[35] La Commission a laissé aux parties la possibilité de présenter des arguments supplémentaires, mais l'employeur a fait savoir qu'il ne souhaitait pas présenter

d'autres arguments. La Commission a également demandé aux parties de lui fournir des documents supplémentaires.

#### **A. Pour l'employeur**

[36] En réponse à la demande de la Commission d'obtenir des documents supplémentaires, l'employeur a fourni les demandes de rémunération pour services supplémentaires, le chapitre 3 du manuel tactique et une description de travail de l'ENSC. Aucun autre document n'a été fourni.

#### **B. Pour le fonctionnaire s'estimant lésé**

[37] Le fonctionnaire a présenté des arguments supplémentaires en réponse à la décision de la Commission selon laquelle les parties pouvaient choisir de les fournir.

[38] Le 16 juin 2023, le représentant du fonctionnaire a écrit à la Commission **pour corriger une question de fait dans les arguments déposés en avril 2023** et pour soumettre les demandes de rémunération pour services supplémentaires qu'il avait déposées. Le représentant a indiqué qu'en raison d'une erreur de communication, ils n'avaient pas indiqué que le fonctionnaire avait déposé des demandes de rémunération uniquement pour la période allant du 12 août au 17 novembre 2021. Il n'a pas déposé de demandes de rémunération pour services supplémentaires pour la période du 18 novembre 2021 au 29 juin 2022.

[39] Toutefois, le fonctionnaire a maintenu sa position selon laquelle il avait toujours droit à un paiement pour les services effectués au cours de cette période (du 18 novembre 2021 au 29 juin 2022) et pour toutes les périodes au cours desquelles il a [traduction] « [...] agi conformément à une norme d'intervention opérationnelle ».

[40] Dans une communication de suivi à la Commission, du 23 juin 2023, le fonctionnaire a répondu à l'information fournie par l'employeur sur les fonctions de l'ENSC.

[41] Le fonctionnaire a contesté la caractérisation de son rôle au sein de l'ENSC. Il a reconnu que le rôle de l'ENSC est de négocier la libération sécuritaire des victimes et la remise des délinquants sans qu'il y ait de mort ou de blessure.

[42] Le fonctionnaire a allégué que, selon lui, contrairement à la position de l'employeur, l'ensemble de l'ENSC devait être immédiatement disponible pour être déployé en cas d'appel pour un incident critique.

## VI. Motifs

[43] Le délai pour déposer un grief en vertu de la clause 15.16 de la convention collective est de 35 jours civils après l'incident ou les circonstances qui ont donné lieu au grief. La clause 15.16 se lit comme suit :

*15.16 Le Membre s'estimant lésé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite au paragraphe 15.08, au plus tard le trente-cinquième (35e) jour civil après la date à laquelle il est notifié ou à laquelle il prend connaissance de la mesure ou des circonstances donnant lieu au grief [...]*

*15.16 A grievor may present a grievance to the first level of the procedure in the manner prescribed in clause 15.08, not later than the thirty-fifth (35th) calendar day after the date on which the grievor is notified or on which the grievor first becomes aware of the action or circumstances giving rise to the grievance....*

[44] Les parties sont d'accord quant au délai. Cependant, elles ne s'entendent pas sur la question de savoir si le grief a été déposé dans les délais.

[45] En outre, le fonctionnaire a qualifié le grief de continu. Bien que l'employeur ait eu la possibilité de présenter des arguments supplémentaires, il a choisi de ne pas le faire et n'a pas répondu à l'allégation du fonctionnaire selon laquelle le grief est un grief continu.

[46] Néanmoins, la question de savoir si le grief devrait être qualifié de grief continu est au cœur de la question préliminaire qui nous occupe. La notion de ce qui constitue un grief continu est définie dans Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 4<sup>e</sup> édition, comme suit (tirée de *Galarneau*, au par. 17) :

Lorsque la violation de la convention est continue, le respect des délais relatifs au dépôt d'un grief peut être d'une moindre importance à moins, bien sûr, que la convention collective prévoie expressément que, dans de telles circonstances, le grief doit être initié dans des délais prescrits. Les violations continues constituent des manquements répétitifs à la convention collective plutôt qu'un manquement unique ou isolé... Quoi qu'il en soit, le test le plus fréquemment utilisé pour déterminer s'il y a présence d'une violation continue est celui qui est dérivé du droit des

contrats, à savoir qu'il doit y avoir un manquement répétitif à l'obligation, et non seulement des dommages répétitifs.

Lorsqu'il a été établi que la violation est continue et que le délai relatif au dépôt d'un grief peut être fixé à partir de sa dernière occurrence, il a été déterminé que le **défaut de le présenter dans le délai prescrit à partir de sa première occurrence n'aura pas pour effet de rendre le grief inarbitrable**. Toutefois, le redressement ou les dommages-intérêts accordés rétroactivement dans de telles circonstances **peuvent être limités par le délai**. Par conséquent, dans le cas d'un grief fondé sur le paiement d'un salaire inapproprié qui a été accueilli, les dommages-intérêts recouvrables ont été limités à cinq jours ouvrables complets avant le dépôt du grief, ce qui représente le délai prescrit pour le dépôt du grief.

[Je mets en évidence]

[47] De cette définition, il ressort que la répétition d'un dommage ne suffit pas à faire du grief un grief continu. Le décideur doit déterminer si le grief vise un incident isolé ou une obligation récurrente en vertu de la convention collective qui a été violée à plusieurs reprises au fil du temps. Si la conclusion est que le grief vise une violation continue d'une obligation, le délai commence à courir à partir de la dernière violation.

[48] La décision de l'ancienne Commission dans *Galarneau* illustre et applique de façon frappante le concept de grief continu. Dans cette décision, la Commission devait déterminer si la notion de grief continu s'appliquait à 58 griefs dans lesquels il était allégué que l'exposition continue à la fumée secondaire sur le lieu de travail constituait une violation de l'obligation contractuelle de l'employeur (clause 18.01 de la convention collective applicable) de déployer des efforts raisonnables pour assurer la santé et la sécurité de ses employés. La Commission a conclu que la notion de grief continu s'appliquait et en a expliqué les motifs comme suit :

[...]

*21 Sans disposer à ce stade-ci de la question à savoir si la clause 18.01 de la convention confère des droits substantifs aux employés, j'estime que l'obligation invoquée par les fonctionnaires s'estimant lésés en est une de nature continue. Si au terme de cette disposition, l'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures raisonnables concernant la santé et la sécurité au travail des employés, il s'agit à mon sens d'une **obligation de nature continue qui se répète chaque fois que les employés sont appelés à fournir leur prestation de travail. Si la clause 18.01 confère aux fonctionnaires s'estimant lésés le droit substantif***

***de bénéficiaire, de la part de l'employeur, de toutes les mesures raisonnables concernant leur santé et leur sécurité au travail, ce droit existe en tout temps et sa violation est susceptible de survenir chaque fois que l'employeur omet de prendre les mesures raisonnables concernant la santé et la sécurité au travail de ses employés.***

[...]

[Je mets en évidence]

[49] Dans *Bowden*, la Commission a déterminé que le seul aspect du grief qui était continu consistait en des allégations de violation continue de la disposition relative aux heures supplémentaires de la convention collective applicable. La formation de la Commission a examiné attentivement le libellé du grief, y compris les mesures correctives ainsi que le contexte factuel global, pour parvenir à cette conclusion. D'autres aspects du grief liés à des allégations de violation des droits de la personne ont été jugés ponctuels et non continus, et par conséquent hors délai. L'analyse de la formation est la suivante :

[...]

[50] *La seule mesure corrective demandée qui a trait à une présumée violation continue de la convention collective est la demande de la fonctionnaire d'être indemnisée pour le revenu perdu qui, selon elle, découle du fait qu'elle n'a pas pu accepter de quarts de travail constituant des heures supplémentaires depuis novembre 2016.*

[51] *La disposition de la convention collective relative aux possibilités d'heures supplémentaires est un droit récurrent à la répartition équitable des heures supplémentaires. Il s'agit d'un droit récurrent parce que les heures supplémentaires sont réparties par l'employeur de façon régulière et continue. En vertu de cet article, l'employeur (sous réserve des nécessités du service) « s'efforce autant que possible » d'offrir le travail de façon équitable entre les « employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles ». Il s'agit d'une obligation continue de l'employeur en ce sens qu'elle s'applique chaque fois que l'employeur offre des possibilités de faire des heures supplémentaires.*

[52] *L'employeur a fait valoir que s'il s'agit d'un grief continu, la fonctionnaire n'aurait pas droit à des dommages puisqu'elle n'est toujours pas qualifiée pour effectuer les heures supplémentaires. Il s'agit d'un argument sur le bien-fondé du grief et il peut être soulevé à l'audience sur le fond.*

[53] *Par conséquent, je conclus que la partie du grief relative aux possibilités d'heures supplémentaires constitue un grief continu et n'est donc pas hors délai. Le reste du grief est hors délai. Je vais*

*maintenant déterminer si une prorogation du délai pour les aspects hors délai du grief est justifiée.*

[...]

[50] Je partage l'avis du fonctionnaire selon lequel les décisions *Bowden* et *Galarneau* sont toutes les deux utiles dans le présent cas. La décision *Bowden* est particulièrement pertinente puisqu'elle porte sur le refus d'accorder des possibilités d'effectuer des heures supplémentaires et de verser une rémunération à cet égard. En appliquant la notion de grief continu à ce cas, j'estime que le libellé du grief est éclairant :

[Traduction]

[...]

*Je présente un grief en raison du fait que, le 21 juin 2022, on m'a refusé la rémunération pour l'intervention opérationnelle **du 6 août 2021 au 29 juin 2022, malgré l'obligation de me rendre disponible pour une intervention policière opérationnelle immédiate** en tant que membre de l'Équipe de négociation en situation de crise (ENSC). Cette décision viole l'article 22, la clause 6.03 et tous les autres articles pertinents de la convention collective.*

[...]

[Je mets en évidence]

[51] Le libellé du grief met l'accent sur le refus de rémunération pour la période allant du 6 août 2021 au 29 juin 2022. Il n'y a pas un seul incident, mais plusieurs incidents allégués d'une violation de l'article 22 et de la clause 6.03 de la convention collective. La mesure corrective demandée est une indemnisation pour le temps passé en état de CIOI pendant la période en question, ainsi que toute autre mesure jugée équitable.

[52] En ce qui concerne les dispositions applicables de la convention collective, l'article 6 est une disposition courante sur les responsabilités de la direction. Il prévoit l'obligation pour les parties d'appliquer la convention collective raisonnablement et de bonne foi, mais ne confère aucun droit ou obligation substantiel. L'article 22 se lit comme suit :

**Article 22 : intervention  
opérationnelle**

**Article 22: operational response**

**22.01** Tout Membre de l'unité de négociation qui est désigné pour l'état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) ou la disponibilité opérationnelle (DO) :

a. doit rester déployable;

b. doit s'abstenir de consommer toute substance, illégale ou légale, y compris de l'alcool et du cannabis, susceptible de nuire ou d'inhiber sa capacité à accomplir son travail de manière sûre et compétente;

c. doit pouvoir être joint par le biais d'un dispositif de télécommunications; et

d. doit être facilement disponible pour reprendre le service lorsqu'il est contacté.

### **Capacité d'intervention opérationnelle immédiate**

**22.02** Selon ce que détermine l'employeur, un Membre de l'unité de négociation peut être désigné comme étant en état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) un jour de travail, lorsqu'une intervention policière opérationnelle immédiate est requise.

**22.03** Avec son consentement, un Membre de l'unité de négociation peut être désigné étant en état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) pendant un congé non médical (par exemple congé compensatoire, absence régulière permise [ARP] ou congé annuel).

**22.04** Un Membre ne peut pas être désigné pour la capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) pendant un arrêt de travail pour cause de maladie.

**22.01** A Member of the bargaining unit who is designated for Operational Readiness (OR) or Operational Availability (OA) will:

a. remain deployable,

b. abstain from consuming any substance, illegal or legal, including alcohol and cannabis, that has the potential to adversely affect or inhibit a Member of the bargaining unit's ability to perform their job safely and competently,

c. be reachable via telecommunications device, and

d. be readily available to return for duty when contacted.

### **Operational readiness**

**22.02** As determined by the Employer, a Member of the bargaining unit can be designated for Operational Readiness (OR) on a workday, when an immediate operational policing response is required.

**22.03** With their consent, a Member of the bargaining unit can be designated for Operational Readiness (OR) while on non-medical leave (for example, lieu time off (LTO), regular time off (RTO), or annual leave).

**22.04** Members cannot be designated for Operational Readiness (OR) while on medical leave.

**22.05** Un Membre de l'unité de négociation qui n'est pas de service doit être rémunéré une (1) heure au tarif normal pour chaque période de quatre (4) heures où il est en état de la capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI).

**Disponibilité opérationnelle**

**22.06** Selon ce que détermine l'employeur, un Membre de l'unité de négociation peut être désigné pour une disponibilité opérationnelle (DO) un jour de travail, lorsqu'une intervention policière opérationnelle est nécessaire dans un délai raisonnable.

**22.07** Avec son consentement, un Membre de l'unité de négociation peut être désigné pour une disponibilité opérationnelle (DO) pendant un congé non médical (par exemple, un congé compensatoire, absence régulière permise (ARP) ou un congé annuel).

**22.08** Un Membre ne peut pas être désigné pour la disponibilité opérationnelle (DO) pendant un arrêt de travail pour cause de maladie.

**22.09** Un Membre de l'unité de négociation qui n'est pas de service doit être rémunéré une heure au tarif normal pour chaque période de huit (8) heures où il est en disponibilité opérationnelle (DO).

**22.10** Aucun paiement au titre de l'état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) ou de la disponibilité opérationnelle (DO) n'est accordé si un Membre de l'unité de négociation n'est pas en mesure de se présenter au travail lorsque sa présence est requise.

**22.05** An off-duty Member of the bargaining unit will be compensated one hour at the straight-time rate for each four-hour period they are on Operational Readiness (OR).

**Operational availability**

**22.06** As determined by the Employer, a Member of the bargaining unit can be designated for Operational Availability (OA) on a workday, when an operational policing response is required within a reasonable time frame.

**22.07** With their consent, a Member of the bargaining unit can be designated for Operational Availability (OA) while on non-medical leave (for example, lieu time off (LTO), regular time off (RTO), or annual leave).

**22.08** Members cannot be designated for Operational Availability (OA) while on medical leave.

**22.09** An off-duty Member of the bargaining unit will be compensated one hour at the straight-time rate for each eight-hour period they are on Operational Availability (OA).

**22.10** No Operational Readiness (OR) or Operational Availability (OA) payment shall be granted if a Member of the bargaining unit is unable to report for duty when required.

**22.11** Un Membre de l'unité de négociation en état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) ou en disponibilité opérationnelle (DO) qui est tenu de se présenter au travail et se présente est rémunéré conformément à l'article 26 : rappel.

**22.12** Les Membres de l'unité de négociation doivent réclamer des heures en état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) ou en disponibilité opérationnelle (DO) à la fin de chaque période de travail de vingt-huit (28) jours et de chaque période de paye pour les réservistes.

**22.13** Un Membre de l'unité de négociation qui présente une demande de rappel au travail conformément au paragraphe 22.11 n'est pas autorisé à demander les mêmes heures en tant qu'état de capacité d'intervention opérationnelle immédiate (CIOI) ou disponibilité opérationnelle (DO).

**22.11** A Member of the bargaining unit on Operational Readiness (OR) or Operational Availability (OA) who is required to report for work and reports shall be compensated in accordance with Article 26 (Callback).

**22.12** Members of the bargaining unit must claim Operational Readiness (OR) or Operational Availability (OA) hours at the end of each twenty-eight (28) day work schedule and each pay period for reservists.

**22.13** A Member of the bargaining unit who submits a claim for callback pursuant to clause 22.11, is not permitted to claim the same hours as Operational Readiness (OR) or Operational Availability (OA).

[53] L'article énonce les obligations des employés désignés en état de CIOI ou en DO, comme le fait de s'abstenir de consommer de l'alcool, d'être déployables et d'être immédiatement disponibles pour le travail lorsqu'on communique avec eux.

[54] Il impose également à l'employeur l'obligation de rémunérer les employés pour chaque intervalle de quatre ou huit heures pendant lequel ils sont désignés en état de CIOI ou en DO (voir les clauses 22.05 et 22.09). Les employés désignés en état de CIOI sont rémunérés une heure au tarif normal pour chaque période de quatre heures, tandis que les employés désignés en DO sont rémunérés une heure au tarif normal pour chaque période de huit heures. Cela signifie que si vous êtes désigné en état de CIOI pour une période de huit heures, vous serez payé deux fois plus que si vous êtes désigné en DO pour la même période.

[55] Il ne s'agit pas d'une obligation ponctuelle, mais d'une obligation permanente ou continue pour l'employeur chaque fois qu'un employé est désigné comme étant en

état de CIOI ou en DO. Ainsi, pour l'employé, il s'agit d'un droit continu d'être rémunéré comme le prévoit la convention collective chaque fois qu'il est désigné en état de CIOI ou en DO. L'obligation continue est semblable à celle dont il est question dans *Bowden*, où l'employeur avait l'obligation permanente, en vertu de la convention collective, de répartir équitablement les heures supplémentaires.

[56] Je suis d'accord avec les arguments de l'employeur selon lesquels les événements allégués qui font l'objet du grief se sont produits pour la première fois en août 2021. Toutefois, l'employeur ne répond pas à l'allégation du fonctionnaire selon laquelle les événements allégués et l'obligation de l'employeur en vertu de l'article 22 de la convention collective se sont poursuivis.

[57] En réponse à la demande d'obtention de documents de la Commission, l'employeur a présenté un courriel de la direction, daté du 21 juin 2022, accompagné d'une pièce jointe Excel indiquant toutes les dates d'août à novembre 2021 pour lesquelles le fonctionnaire a demandé à être rémunéré au tarif applicable aux membres en état de CIOI.

[58] L'employeur a refusé le rapport de demande de rémunération pour services supplémentaires qui avait été soumis par le fonctionnaire. Il a reconnu avoir commis une erreur en payant le fonctionnaire au taux applicable aux membres en état de CIOI en août 2021. Il a également demandé au fonctionnaire s'il avait obtenu l'approbation de son chef de l'ENSC pour soumettre une demande rétroactive de rémunération pour les services rendus au tarif applicable aux membres en état de CIOI, confirmant ainsi que la demande ne se limitait pas à la rémunération initiale du fonctionnaire en août 2021, mais qu'elle visait les dates subséquentes.

[59] J'estime qu'à la lumière du libellé explicite du grief, de la nature de l'obligation prévue à l'article 22, ainsi que de la reconnaissance par l'employeur que la demande de rémunération pour services supplémentaires du fonctionnaire visait plusieurs dates, le grief déposé était en fin de compte un grief continu. Le grief vise une série de violations présumées de la convention collective quant à la rémunération du fonctionnaire, au motif qu'il était en état de CIOI, mais qu'il a été payé au tarif applicable aux membres en DO, ce qui représentait une réduction de 50 %. Les allégations de violation visent des incidents au cours desquels le fonctionnaire aurait été payé au mauvais tarif en août 2021 et se sont terminées par la dernière violation

alléguée le 29 juin 2022. Par conséquent, même après que l'employeur a refusé de le rémunérer au tarif applicable aux membres en état de CIOI dans son courriel du 21 juin 2022 pour les demandes de rémunération pour services supplémentaires présentées pour la période d'août à novembre 2021, le libellé du grief déposé vise la violation continue alléguée par l'employeur, du 6 août 2021 au 29 juin 2022, de le rémunérer au tarif applicable aux membres en état de CIOI pour les périodes pendant lesquelles il a prétendu avoir été désigné comme membre en état de CIOI.

[60] L'employeur prétend que le grief a été signé et présenté le 18 juillet 2022, tandis que le fonctionnaire prétend qu'il a été présenté le 13 juillet 2022. Je conclus qu'il a été présenté le 13 juillet 2022, à la lumière de ce qui est explicitement indiqué sur le formulaire de grief.

[61] Étant donné que j'ai conclu que le grief a été présenté le 13 juillet 2022 et qu'il se poursuit, je suis d'accord avec le fonctionnaire pour dire qu'il a bien été présenté dans le délai de 35 jours **puisque le 29 juin était la date de la prétendue violation finale, comme l'indique le libellé du grief**. Le grief aurait également été présenté dans les délais si j'avais conclu qu'il avait été présenté le 18 juillet 2023.

[62] Par conséquent, je conclus que le grief a été présenté dans les délais et que la Commission a compétence pour l'entendre aux termes du paragraphe 238.25(1) de la *LRTSPF*. La question de savoir si le grief est fondé et, le cas échéant, dans quelle mesure la mesure corrective peut être limitée par le délai de prescription prévu dans la convention collective pour la présentation de réclamations rétroactives, sont des questions qui peuvent être déterminées lorsque l'affaire sera entendue sur le fond.

[63] Je ne vois aucune raison d'examiner la demande de prorogation du délai présentée par le fonctionnaire en vertu de l'article 61 du *Règlement* ou la réponse de l'employeur à cette demande, puisque le grief a été déposé dans les délais.

[64] Je ne vois pas non plus de raison d'examiner les allégations divergentes du fonctionnaire et de l'employeur sur le rôle de l'ENSC et la désignation particulière du fonctionnaire au sein de l'équipe. Ces allégations peuvent également être traitées au moyen de preuves documentaires ou de vive voix lorsque l'affaire sera entendue sur le fond.

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

*(L'ordonnance apparaît à la page suivante)*

**VII. Ordonnance**

[66] L'objection relative au respect des délais soulevée par l'employeur est rejetée.

[67] L'affaire sera mise au calendrier pour une audience en temps voulu.

Le 8 décembre 2023.

Traduction de la CRTESPF

**Patricia H. Harewood,  
une formation de la Commission des relations de  
travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral**