

Date: 20251114

Dossiers: 566-02-43952 et 43954

Référence: 2025 CRTESPF 150

*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

CHRISTIAN HEIM ET PETRA PETROVIC

fonctionnaires s'estimant lésés

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(ministère des Pêches et des Océans)**

employeur

Répertorié

Heim c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

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

Pour les fonctionnaires s'estimant lésés : Samantha Lamb, avocate

Pour l'employeur : Marc Séguin et Laetitia B. Auguste, avocats, Services juridiques, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Affaire entendue par vidéoconférence
les 30 et 31 octobre 2023.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Introduction

[1] L'exécution d'une tâche liée au travail qui doit être accomplie au début du quart normalement prévu d'un employé est-elle considérée comme un « travail » au sens de la convention collective, et, dans l'affirmative, l'employé qui l'exécute a-t-il le droit d'être payé des heures supplémentaires pour cette tâche? Il s'agit de la question à trancher dans les deux griefs dont je suis saisi.

[2] Les fonctionnaires s'estimant lésés (les « fonctionnaires ») sont des membres de la Guilde de la Marine Marchande du Canada (l'« agent négociateur »). Pendant toute la période visée par les griefs, ils étaient employés par la Garde côtière canadienne (l'« employeur »). Le syndicat et l'employeur étaient parties à une convention collective (pour le groupe Officiers et officières de navire) qui a expiré le 31 mars 2018 (la « convention collective »). Les parties conviennent que cette convention s'applique aux griefs en litige.

[3] Les deux fonctionnaires ont travaillé en tant qu'officiers mécaniciens de quart sur le navire de l'employeur, soit le NGCC Griffon, pendant qu'il était en mer. Les deux allèguent que l'employeur a violé la clause 30.1b) de l'appendice H de la convention collective lorsqu'il ne les a pas payés les heures supplémentaires pour inspections de navire avant le quart qu'ils ont effectuées avant de commencer leurs quarts normalement prévus de 12 heures.

[4] Selon les faits et les motifs suivants, j'ai décidé de faire droit aux deux griefs.

II. Éléments de preuve

[5] J'ai été saisi de deux catégories d'éléments de preuve. La première catégorie était composée des deux recueils de documents suivants :

- le [traduction] « dossier de grief » (pièce 1);
- le « recueil conjoint de documents » (pièce 2).

[6] La deuxième catégorie était un [traduction] « bref énoncé conjoint des faits » (pièce 3), qui a été fourni par l'avocate des fonctionnaires dans le cadre des arguments préliminaires le 30 octobre 2023. Les avocats de l'employeur ont écouté ces arguments préliminaires et ce soir-là, ils ont discuté de leur exactitude avec l'avocate des

fonctionnaires. Le lendemain, j'ai été informé que les avocats de l'employeur ont convenu qu'il s'agissait d'un résumé exact des faits qui ont donné lieu aux deux griefs. Les deux avocats ont convenu qu'il n'était pas nécessaire de citer aucun des fonctionnaires à témoigner. Par conséquent, les arguments finaux ont été présentés en fonction de cette compréhension. Cet exposé est reproduit dans la prochaine section. J'ai ajouté une numérotation des paragraphes par souci de commodité. J'ai également inséré les numéros de pièce ou expliqué certains raccourcis, au besoin, encore une fois, par souci de commodité.

III. Le « bref énoncé conjoint des faits »

[7] Il est convenu que les deux fonctionnaires, au moment où ils ont demandé des heures supplémentaires, travaillaient en tant qu'officiers mécaniciens de quart sur le NGCC Griffon, soit un brise-glace léger exploité à partir de la base de l'employeur situé à Prescott, en Ontario.

[8] Deux équipages étaient affectés au Griffon, l'équipage A et l'équipage B. L'équipage A est demeuré à bord pendant 28 jours, puis il s'est rendu au port. L'équipage A a débarqué et l'équipage B est monté à bord, ce qui est appelé une [traduction] « relève d'équipe ». Une relève d'équipe (dans les documents) signifie un changement complet d'équipage, et non seulement un changement de quart entre les personnes qui sont à bord en même temps.

[9] Les deux fonctionnaires étaient membres de l'équipage A et occupaient des postes d'officier mécanicien de quart, qui seront appelés des postes de « personne de quart », même si d'autres types de personnes de quart, comme les membres d'une équipe de quart à la passerelle et les personnes de quart de veille radio, étaient affectés à d'autres sections du navire. Les autres postes de personne de quart ne sont pas pertinents au présent grief.

[10] Le rôle de la personne de quart est exécuté principalement à partir de la salle de commande, située à l'intérieur de la salle des machines qui héberge tous les instruments pour surveiller les principales machines. Les fonctions d'une personne de quart, en termes extrêmement simples, consistent à veiller sur ces instruments et à prendre les mesures appropriées lorsqu'une section des systèmes des machines est en deçà des niveaux optimaux. Il s'agit de navires qui valent plusieurs millions de dollars. Le coût total de la dernière remise en état du Griffon, en 2020, a été de 4 millions de

dollars simplement pour réparer et remplacer certaines de ses pièces et, par conséquent, le but est de régler les petits problèmes immédiatement afin qu'ils ne deviennent pas des problèmes importants. Il faut non seulement penser aux dépenses des réparations majeures, mais également aux problèmes logistiques si le Griffon tombe en panne loin du port, ainsi qu'aux questions de sécurité si, par exemple, une fuite de carburant cause un incendie.

[11] Même si le chef mécanicien et l'officier mécanicien principal, qui sont les deux officiers mécaniciens de grade supérieur à la personne de quart, ne sont pas en service pendant une partie de la journée, une personne de quart est toujours en service. L'équipage A comptait un chef mécanicien et un officier mécanicien principal, dont les rôles étaient différents. Chacun effectuait des journées de 12 heures, puis était en congé pendant 12 heures au cours de chaque période de 24 heures. L'équipage A comptait deux personnes de quart et l'une d'elles devait être en poste en tout temps, de sorte qu'une personne de quart ne pouvait pas partir avant que la personne de quart qui commence son service ne prenne la relève. Lorsque le chef mécanicien et l'officier mécanicien principal ne sont pas en service et dorment, la personne de quart est chargée de prendre des décisions quant à savoir si elle peut gérer un problème elle-même ou si elle est assez importante pour réveiller le chef mécanicien.

[12] Avant de commencer son quart et de relever la personne de quart qui termine son service, la personne de quart qui commence son service doit effectuer une inspection du navire avant le quart. Cette obligation est énoncée dans le *Code de formation des gens de mer, de délivrance des brevets et de veille* (le « Code STCW »; pièce 2, onglet 6). Le Code STCW énonce que le chef mécanicien, en consultation avec le maître pilote, doit s'assurer que les dispositions relatives à la tenue du quart [traduction] « [...] sont adéquates pour assurer un quart machine en toute sécurité » (pièce 2, onglet 6, partie 3, page 128, paragraphe 10). En termes pratiques, cela signifie que les tâches du chef mécanicien consistent à s'assurer que des officiers mécaniciens compétents, c'est-à-dire ceux qui détiennent le brevet technique de catégorie 4 requis, que les deux fonctionnaires détenaient et détiennent, sont affectés au rôle de personne de quart et que leurs quarts sont prévus d'une façon qui permet de s'assurer qu'une personne de quart est toujours en service.

[13] Cette obligation est répétée encore une fois plus en détail dans la partie 3-2 du Code STCW, intitulé « Principes à observer lors du quart machine » (pièce 2, onglet 6, page 135, paragraphes 53 à 55).

[14] Vient ensuite la description de la relève du quart (pièce 2, onglet 6, page 136, paragraphe 56). En termes pratiques, il existe deux parties : la surveillance du navire avant le quart et le changement de quart. En bref, le changement de quart consiste en une réunion entre les personnes de quart qui terminent et qui commencent leur service, laquelle se tient dans la salle de commande. Il permet de s'acquitter de deux des obligations nécessaires pour relever le quart. Selon la première obligation (pièce 2, onglet 6, page 136, paragraphes 56 et 57), la personne de quart qui termine son service doit être convaincue que la personne de quart qui commence son service est apte à assumer la relève en ce sens que ses facultés ne sont pas affaiblies par une maladie, par l'alcool, entre autres. Selon la deuxième obligation (pièce 2, onglet 6, page 136, paragraphe 58, surtout aux parties 1, 2, 10 et 11), la personne de quart qui commence son service ou [traduction] « de relève » doit recevoir un rapport verbal complet de la personne de quart qui termine son service relativement à tout ordre d'entretien à exécuter au cours des 12 prochaines heures, à tout problème survenu au cours des 12 dernières heures et qui peut nécessiter une surveillance continue particulière ou un suivi, et tout problème concernant l'équipe de mécaniciens, comme une personne en congé de maladie. Ce rapport verbal s'ajoute à l'examen du registre des mécaniciens, qui satisfait au paragraphe 58.13 du Code STCW parce que seuls les problèmes majeurs sont consignés dans le registre. Les problèmes mineurs qui doivent toujours faire l'objet d'un suivi et tout entretien que le chef a demandé ne figurent pas dans le registre; ils ne sont obtenus qu'au cours du rapport verbal pendant le changement de quart.

[15] L'autre volet de la relève du quart consiste à faire une vérification ou une inspection du navire avant le quart, qui est nécessaire pour respecter les paragraphes 58.3 à 58.9 du Code STCW. Cette tâche est exécutée avant la réunion du changement de quart et comporte une inspection et un examen physique de toutes les tranches des machines, la vérification des niveaux des réservoirs, de l'huile, entre autres, effectués par la personne qui commence son service, et elle doit s'assurer que les machines fonctionnent bien et qu'il n'y a aucune fuite et qu'aucune défaillance n'est constatée.

[16] Cette tâche consiste à parcourir tout le navire, ce qui sur le Griffon comprend le pont de passerelle, le pont supérieur, le pont de dunette, le pont principal, la salle des machines et la salle des eaux-vannes. Il y a un ou deux tranches de machines distinctes à inspecter sur chaque pont, ainsi que les salles de machines supérieures et inférieures.

[17] L'inspection avant le quart doit être effectuée avant la réunion de changement de quart de sorte que, si la personne de quart qui commence son service voit quelque chose de préoccupant, elle peut en discuter pendant le changement de quart. Dans la situation la plus grave, qui a fait partie de la formation des fonctionnaires, mais à laquelle ils n'ont jamais été confrontés, s'ils observaient un problème grave, comme des déversements d'hydrocarbures illégaux, ils devraient refuser de commencer le quart jusqu'à ce que le problème soit rectifié parce qu'une fois qu'ils signent le registre des mécaniciens indiquant qu'ils ont commencé leur quart, ils assument également la responsabilité juridique de ce qui se passe.

[18] L'application du Code STCW constitue une partie obligatoire des fonctions de tenue du quart du mécanicien, qui est confirmée dans le *Manuel de la sécurité de la flotte* (pièce 2, onglet 7). La section 7.A.3 (pièce 2, onglet 7, page 219), au paragraphe 3.1, énonce que toutes les veilles doivent être organisées de manière à se conformer aux exigences du Code STCW, ainsi qu'à d'autres normes. Ce paragraphe met alors l'accent sur la prévention de la fatigue, mais la section 7.A.9 (pièce 2, onglet 7, page 235) porte sur le processus de tenue du quart et affirme particulièrement de nouveau qu'elle doit être effectuée conformément au Code STCW. Le paragraphe 2.2 résume l'obligation de la personne de quart qui termine son service consistant à communiquer tous les renseignements pertinents au cours du changement de quart et le paragraphe 3.2 porte sur le mécanicien qui commence son service et qui doit effectuer l'inspection avant le quart.

[19] L'employeur a prévu l'horaire de l'équipage du Griffon de manière à n'avoir que deux mécaniciens de quart pour couvrir chaque période de 24 heures, chacun devant exécuter une veille de 12 heures. L'employeur était au courant du contenu du Code STCW, qui a été intégré à son manuel. Ce contenu exige que la personne de quart qui commence son service exécute une inspection avant le quart et le changement de quart avant qu'elle ne puisse commencer sa veille. L'employeur a élaboré un calendrier de tenue du quart qui ne prévoyait aucun chevauchement entre les deux quarts.

[20] Si des heures supplémentaires sont jugées nécessaires, les parties conviennent qu'elles consistent en une heure parce que la convention collective, à la clause 30.07a) (pièce 1, onglet 1, page 51), prévoit que les heures supplémentaires qui prennent fin [traduction] « avant l'expiration d'une (1) heure » seront rémunérées comme une heure.

[21] L'employeur ne présente aucun argument *de minimis* et le syndicat convient qu'aucune des surveillances avant le quart et des réunions de changement de quart des fonctionnaires n'a duré plus d'une heure combinée au cours des quarts visés par les demandes.

[22] La durée du travail des fonctionnaires est régie par l'appendice H de la convention collective qui prévoit à la clause c) de la section « Généralités » (pièce 1, onglet 1, page 77) que la journée de travail des officiers est de 12 heures.

[23] Les parties conviennent que l'article 30 de l'appendice H (pièce 1, onglet 1, page 80) de la convention collective énonce que les officiers doivent être rémunérés au tarif et demi pour les heures supplémentaires travaillées en sus de leurs heures de travail normalement prévues à l'horaire, mais elles ne s'entendent pas quant à savoir si l'application de cette disposition est déclenchée par les faits de la présente affaire. Elles conviennent que tous les documents versés au dossier de grief (pièce 1) sont des pièces conjointes de cet énoncé des faits.

[24] Les parties conviennent que les onglets 1 à 9 et 13 du recueil conjoint de documents (pièce 2) sont des pièces conjointes de cet énoncé des faits.

[25] Il n'est pas nécessaire de tenir compte des onglets 10, 11 et 12 du recueil conjoint de documents (pièce 2).

[26] Ceci met fin à l'énoncé conjoint des faits. Je vais maintenant examiner la convention collective et d'autres documents pertinents aux présents griefs.

IV. La convention collective

[27] Les « heures supplémentaires » sont définies à la clause 30.06a) de la convention collective comme « [...] les heures faites par un officier en sus de ses heures de travail normales; [...] ». Le terme « travail » n'est pas défini dans la convention. Comme cela a déjà été souligné, la durée du travail désignée des

fonctionnaires à bord du NGCC Griffon pendant qu'ils sont en mer consistait en des quarts de 12 heures.

[28] L'article 30 (« durée du travail et heures supplémentaires ») de l'appendice H prévoit ce qui suit :

1. La rémunération des heures supplémentaires sera assujettie :

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

et

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

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

[...]

1. Overtime compensation will be subject to:

a. clauses 30.07 and 30.08 of the Ships' Officers collective agreement, except that clause 30.07(c), 30.08(b) and (c) shall not apply;

and

b. an officer shall be entitled to compensation at time and one-half (1 1/2) for overtime worked in excess of his/her regularly scheduled hours of work, except when an officer works more than eighteen (18) consecutive hours without six (6) consecutive hours of rest, he shall be paid at the double time rate (2T) for all hours in excess of eighteen (18) hours.

c. an officer shall be entitled to compensation at time and one-half (1 1/2) for overtime worked in excess of his/her regularly scheduled hours of work. An officer shall be entitled to compensation at double time for overtime work of more than six (6) hours in excess of his/her regularly scheduled hours of work.

...

V. Le Code STCW

[29] Les parties conviennent que le Canada est un signataire du Code STCW et que l'employeur s'attend à ce que ses personnes de quarts le suivent.

[30] Le chapitre VIII (« Normes concernant la veille ») comprend la section A-VII-2. La partie 3-2 énonce les normes à respecter en assurant un quart des mécaniciens pendant qu'un navire est en mer.

[31] Le paragraphe 58 de la partie 3-2, sous la rubrique [traduction] « Assumer le quart », énonce ce qui suit :

[Traduction]

58 Avant d'assumer le quart des mécaniciens, les officiers de relève doivent être convaincus d'au moins ce qui suit :

.1 les ordres permanents et les instructions spéciales du chef mécanicien concernant l'exploitation des systèmes et des machines du navire;

.2 la nature de tout le travail exécuté sur les machines et les systèmes, le personnel concerné et les dangers possibles;

.3 le niveau et, s'il y a lieu, l'état de l'eau ou des résidus dans les fonds de cale, les citernes de ballast, les citernes à résidus, les réservoirs, les caisses à eau douce, les réservoirs des eaux-vannes et toute les exigences spéciales pour l'utilisation ou l'élimination de leur contenu;

.4 l'état et le niveau du carburant dans les réservoirs auxiliaires, la caisse de décantation, le réservoir journalier et d'autres installations d'entreposage de carburant;

.5 toute exigence spéciale relative à l'évacuation du circuit sanitaire;

.6 l'état et le mode de fonctionnement des divers systèmes principaux et auxiliaires, y compris le système de distribution de l'énergie électrique;

.7 le cas échéant, l'état de l'équipement de surveillance et de la console d'exploitation et l'équipement qui est exploité manuellement;

.8 le cas échéant, la condition et le mode de fonctionnement des contrôles de la chaudière automatique, comme les systèmes de contrôle de la flamme, les systèmes de contrôle des limites, les systèmes du régulateur d'allure de chauffe, les systèmes de contrôle de l'alimentation en combustible et les autres équipements liés à l'opération des chaudières à vapeur;

.9 toute condition défavorable possible découlant du mauvais temps, de la glace, de l'eau contaminée et de l'eau peu profonde;

.10 tout mode de fonctionnement dicté par la défaillance de l'équipement ou les conditions défavorables du navire;

.11 les rapports des taux de la salle des machines ayant trait à leurs fonctions attribuées;

.12 la disponibilité des moyens de lutte contre l'incendie;

*.13 l'état d'achèvement du registre de la salle des machines.***VI. « Ordres permanents du chef mécanicien » (en vigueur le 10 mai 2010)**

[32] Pendant qu'ils sont en mer, les personnes de quart doivent exercer des routines normales de tenue du quart en vertu du Code STCW. La journée de travail comprend [traduction] « [...] 12 heures de travail par jour, soit à exécuter la tenue du quart, soit selon l'horaire du travail de jour. »

[33] Des heures supplémentaires ne seraient pas approuvées aux fins de paiement [traduction] « [...] à moins qu'elles ne soient autorisées au préalable par l'officier mécanicien principal, qui consultera le chef mécanicien avant le début du travail supplémentaire ». Les responsabilités des personnes de quart comprenaient ce qui suit : [traduction] « Avant d'assumer une veille, toutes les tranches des machines sont vérifiées. Toutes les tranches des machines à l'extérieur de la salle de machines doivent être vérifiées au moins une fois au cours de chaque veille. »

VII. « Ordres permanents du chef mécanicien » (en vigueur le 18 mars 2020)

[34] Pendant qu'elles sont en mer, les personnes de quart doivent exercer des activités de tenue du quart courantes conformément au Code STCW. La journée de travail comprenait [traduction] « [...] 12 heures de travail par jour, soit à exécuter la tenue du quart, soit selon l'horaire du travail de jour. » Des heures supplémentaires ne seraient pas approuvées aux fins de paiement [traduction] « [...] à moins qu'elles ne soient autorisées au préalable par le chef mécanicien avant le début du travail supplémentaire ».

[35] Les dispositions relatives à la tenue du quart concernant la vérification des tranches des machines ont été libellées un peu différemment : [traduction] Toutes les tranches des machines à l'extérieur de la salle de machines doivent être vérifiées au moins une fois au cours de chaque veille. »

VIII. Résumé de l'argumentation**A. Pour les fonctionnaires**

[36] L'avocate des fonctionnaires a soutenu que la question centrale consiste à savoir si l'employeur pourrait exiger que les fonctionnaires exécutent des travaux avant leur quart de 12 heures régulier prévu à l'horaire, sans les payer au taux des heures

supplémentaires pour ce travail. Elle a fait valoir que la réponse, fondée sur le libellé de l'appendice H de la convention collective, est clairement [traduction] « Non » - ce travail devrait donner lieu à une rémunération au taux des heures supplémentaires.

[37] L'avocate des fonctionnaires a fait remarquer que les fonctions et les responsabilités des fonctionnaires en tant que personnes de quart comprenaient les exigences selon lesquelles ils devaient inspecter le navire avant d'assumer la veille et qu'ils rencontrent la personne de quart qui termine son service afin d'examiner tout événement ou problème important survenu au cours du quart précédent. Étant donné que les personnes de quart travaillaient des quarts de 12 heures, l'inspection avant le quart aurait pu être effectuée de l'une des deux façons suivantes :

- avant le début du quart de la personne de quart qui commence son service;
- après le début du quart de la personne de quart qui commence son service.

[38] Si la personne de quart qui commence son service effectuait l'inspection avant le début de son quart, elle exerçait donc ses fonctions et responsabilités de personne de quart pendant plus de 12 heures. La seule façon de l'éviter serait de demander à la personne de quart qui commence son service d'effectuer son inspection après le début de son quart. Toutefois, il aurait donc fallu que la personne de quart qui termine son service demeure sur place après la fin de son quart. En d'autres termes, la décision de l'employeur d'affecter les personnes de quart à des quarts de 12 heures signifiait que l'une des personnes de quart devait exécuter les fonctions et les responsabilités de son poste pendant plus de 12 heures.

[39] L'avocate des fonctionnaires a fait remarquer que l'employeur aurait pu affecter trois personnes de quart pour couvrir la période de 24 heures, ce qui aurait donné lieu à des services de quart de huit heures pendant chaque quart de 12 heures. Si cela avait été le cas, les personnes de quart auraient pu effectuer leur inspection avant le quart au cours de leur quart de 12 heures normalement prévu à l'horaire. Il n'aurait pas été nécessaire d'exiger qu'une tâche soit accomplie au-delà de leur quart régulier de 12 heures.

[40] L'avocate des fonctionnaires a fait remarquer que les parties avaient convenu que le temps nécessaire pour effectuer une inspection avant le quart pouvait varier en fonction du navire ou des circonstances du jour, mais qu'en temps normal il ne dépassait pas une heure. La clause 30.07a) de la convention collective prévoyait que, si

l'inspection était effectuée en moins d'une heure, elle sera considérée comme ayant été effectuée en une heure. Par conséquent, les parties ont convenu qu'aux fins des deux présents griefs, le temps nécessaire pour effectuer l'inspection avant le quart serait compté comme une heure.

[41] L'avocate des fonctionnaires a souligné que la clause 30.1b) de l'appendice H de la convention collective prévoyait le droit à des heures supplémentaires. Le mot clé utilisé était « a ». L'inspection avant le quart représentait du temps passé à exercer leurs fonctions. Par conséquent, les fonctionnaires avaient le droit d'être rémunérés aux taux des heures supplémentaires pour cette inspection.

[42] Leur avocate a invoqué les décisions *Giasson c. Conseil du Trésor (Pêches et Océans)*, 2000 CRTFP 94, et *Legge c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2014 CRTFP 47, pour étayer la thèse des fonctionnaires. Elle a fait remarquer que, normalement, les conventions collectives qualifient d'heures supplémentaires le travail qui n'est pas effectué pendant les heures d'un employé normalement prévues à l'horaire et qu'elles sont rémunérées à un taux majoré (voir Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration (5e éd.)*, au par. 8:9). De plus, selon le libellé de la convention collective et des circonstances, le terme « travail » ou l'expression « heures de travail effectuées » peuvent être élargis en vue d'inclure les périodes passées ou qui doivent être passées sous le contrôle de l'employeur, même si l'activité en question ne relève pas des tâches que les employés doivent exécuter (voir Brown et Beatty, au par. 8:1).

[43] L'avocate des fonctionnaires a conclu en soutenant que les griefs devraient être accueillis et que les fonctionnaires devraient se voir attribués 28 heures en heures supplémentaires (une heure par quart) pour chaque affectation de 28 jours en mer.

B. Pour l'employeur

[44] L'avocat de l'employeur a fait valoir que le fardeau d'établir leur demande d'heures supplémentaires incombait aux fonctionnaires. Il a soutenu que les griefs ne portent que sur le début des quarts. La question en est une d'interprétation et, plus particulièrement, est de savoir si les heures en question ont été travaillées au sens de la convention collective. Il a fait valoir que les fonctionnaires ont passé le temps à exécuter une partie de ce qui constituait en fait leurs obligations professionnelles et juridiques aux termes du Code STCW. Ils devaient s'en acquitter avant de pouvoir s'acquitter de leurs responsabilités en tant que personnes de quart une fois leur quart

commencé. Par conséquent, il ne s'agissait pas d'un travail au sens de la clause 30.1b) de l'appendice H de la convention collective. Il faisait plutôt partie de leurs fonctions et de leurs responsabilités professionnelles en tant que personne de quart aux termes du Code STCW. L'avocat a invoqué *Durham Catholic District School Board v. Ontario English Catholic Teachers' Association*, 1999 CanLII 20211 (ON LA) (« *Durham Teachers* »), dans laquelle l'arbitre de grief a conclu que la participation aux rencontres entre parents et enseignants le soir faisait partie des obligations professionnelles des enseignants.

[45] L'avocat de l'employeur a soutenu que les heures supplémentaires devaient être approuvées au préalable avant qu'elles ne puissent être reconnues en application de la convention collective. Il n'y a eu aucune approbation au préalable dans le présent cas. Les fonctionnaires ont simplement effectué les inspections visées avant chaque quart.

[46] Dans ses arguments, l'avocat de l'employeur a soulevé une objection qui n'avait pas été soulevée dans ses arguments préliminaires ou par l'employeur dans ses réponses au grief aux premier, deuxième et troisième paliers. Il a fait valoir que le grief de Mme Petrovic, daté du 16 mars 2021, était limité à un redressement visant les 25 jours avant son dépôt. Il a présenté le même argument relativement au grief de M. Heim, qui était également daté du 16 mars 2021.

[47] L'avocat de l'employeur a invoqué les décisions suivantes : *Allen c. Conseil national de recherches du Canada*, 2016 CRTEFP 76; *Arsenault c. Agence Parcs Canada*, 2008 CRTEFP 17; *Association des juristes de justice c. Conseil du Trésor*, 2015 CRTEFP 18; *Chafe c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2010 CRTEFP 112; *Durham Teachers*; *Ewaniuk c. Conseil du Trésor (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2020 CRTESPF 96; *Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2015 CRTEFP 33; *Grégoire c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2009 CRTEFP 146; *Parmiter c. Conseil du Trésor*, 2021 CRTESPF 57; *Stafford c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2011 CRTEFP 123; *Trudeau c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2012 CRTEFP 72; *Wamboldt c. Agence du revenu du Canada*, 2013 CRTEFP 55; *Winnipeg Teachers' Association c. Winnipeg School Division No. 1*, 1975 CanLII 181 (CSC); et Brown et Beatty, aux paragraphes 2:4, 4:21, 4:22, 4:23 et 4:27.

[48] L'avocat de l'employeur a conclu en soutenant que les griefs devraient être rejetés.

C. La réponse des fonctionnaires

[49] L'avocate des fonctionnaires s'est opposée d'abord à l'argument subsidiaire de l'employeur, soit son objection. Elle a fait remarquer qu'il s'agissait de la première fois qu'il était soulevé. Il ne lui a été mentionné qu'une semaine avant l'audience, mais il n'a pas non plus été mentionné dans les arguments préliminaires. Cette omission désavantageait les fonctionnaires, car s'ils avaient su que l'objection serait présentée, ils auraient peut-être témoigné plutôt que de recourir à un énoncé conjoint des faits. Ils auraient pu fournir des éléments de preuve quant à la date à laquelle ils ont été informés de la question pour la première fois. Par conséquent, l'argument subsidiaire de l'employeur ne devrait pas être autorisé à cette date tardive.

[50] En ce qui concerne le bien-fondé des griefs, l'avocate des fonctionnaires a établi une distinction entre *Durham Teachers* et la présente affaire au motif que sa seule question consistait à savoir si les enseignants pouvaient être tenus d'effectuer des rencontres. En outre, le résultat soutient en quelque sorte les arguments des fonctionnaires, étant donné que les griefs concernaient quelque chose qu'ils devaient faire. L'avocate a établi une distinction entre *Stafford* et la présente affaire au motif qu'elle concernait des mesures avant les quarts que le fonctionnaire s'estimant lésé dans ce cas avait pris en tant que préférence personnelle et qui ne faisaient pas partie de son emploi ou qui n'étaient pas exigées par l'employeur. En outre, la convention collective dans ce cas prévoyait expressément que les 15 minutes qui précédaient le début d'un quart n'étaient pas considérées comme des heures supplémentaires.

IX. Analyse et décision

[51] Je traiterai d'abord des arguments subsidiaires de l'employeur.

A. Est-ce que l'un ou l'autre des griefs est hors délai?

[52] L'article 18 de la convention collective traite des griefs. Les dispositions suivantes sont pertinentes :

[...]

...

18.04 Dans la présente procédure, le terme :

a. « **grief** » désigne une plainte faite par écrit que l'officier dépose en son nom ou en son nom et au nom d'un ou plusieurs autres officiers, autre qu'une plainte relative à la procédure de classification [...]

[...]

18.07 L'officier qui désire présenter un grief, à l'un des paliers prescrits par la procédure de règlement des griefs, le remet directement ou par l'intermédiaire du représentant des officiers, à son surveillant hiérarchique ou chef de service local qui, immédiatement :

a. l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs des officiers au palier approprié;

et

b. remet à l'officier un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

[...]

18.09 L'officier peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite par le paragraphe 18.07 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief ou à la date à laquelle il en prend connaissance pour la première fois. Si l'officier est de service en mer, la période de vingt-cinq (25) jours commence le jour du retour de l'officier à son port d'attache.

18.04 In this procedure:

a. "**grievance**" means a complaint in writing by an officer on his/her own behalf or on behalf of the officer and one or more officers other than a complaint arising from the classification process

...

18.07 An officer who wishes to present a grievance at any prescribed level in the grievance procedure shall transmit the grievance, either directly or through the officers' representative, to the officer's immediate supervisor or local officer-in-charge who shall forthwith:

a. forward the grievance to the representative of the employer authorized to reply to the grievances of officers at the appropriate level;

and

b. provide the officer with a receipt stating the date on which the grievance was received by him/her.

...

18.09 An officer may present a grievance to the first level of the grievance procedure in the manner prescribed in clause 18.07 not later than the twenty-fifth (25th) day after the date on which the officer was notified, orally or in writing, or on which the officer first became aware of the action or circumstance giving rise to the grievance. In the situation where officers are at sea, the twenty-five (25) day period will commence on return to the officer's home port.

[...]

...

[53] Mme Petrovic a présenté sa feuille de temps pour la période travaillée en juin 2020 le 17 juillet 2020 ou vers cette date. Le dossier comportait une demande d'heures supplémentaires. Elle a été rejetée et le 18 août 2020, elle a demandé le motif de son refus. La réponse a été communiquée le 21 août 2020. Elle affirmait qu'au sens du Code STCW, les personnes de quart devaient effectuer une inspection avant le quart. Elle a déposé un grief contre ce refus le 25 septembre 2020, en mentionnant le 21 août comme la date à laquelle l'acte, l'omission ou toute autre question est survenu et a donné lieu au grief.

[54] La première correspondance de M. Heim concernant le refus des heures supplémentaires ne m'a pas été fournie. Toutefois, sa feuille de temps pour la même période à bord du même navire que Mme Petrovic a été déposée en preuve, ainsi qu'un courriel de l'employeur comportant la même date (le 21 août 2020) qui refusait sa demande d'heures supplémentaires dans les mêmes termes qui avaient été utilisés pour refuser la demande de Mme Petrovic. M. Heim a déposé son grief le 10 septembre 2020, mentionnant la même date, soit le 21 août 2020, comme la date de l'acte qui a donné lieu au grief.

[55] Si le jour du refus est inclus dans le compte, 25 jours plus tard conduisaient au 14 septembre. À la lumière de ce qui précède, le grief de M. Heim a alors été déposé à temps selon la clause 18.09 de la convention collective et celui de Mme Petrovic était hors délai, même si le délai a commencé le 22 août et s'est terminé le 16 septembre (c.-à-d. le 25^e jour n'est pas inclus dans le calcul).

[56] Cela étant dit, je fais remarquer que la date de début aux fins de la clause 18.09 est la date à laquelle l'officier « [...] prend connaissance [de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief] pour la première fois ». La question de savoir quand Mme Petrovic a pris connaissance pour la première fois du refus de l'employeur du 21 août est une question de fait fondée sur les éléments de preuve. Toutefois, le seul élément de preuve dont je dispose est la date du courriel de l'employeur (le 21 août). Le fait que le courriel est daté du 21 août ne constitue pas une preuve que Mme Petrovic l'a lu ou a pris connaissance du refus le 21 août. Même si elle en avait pris connaissance à cette date, quelque chose, par exemple, des discussions avec

l'employeur après la date quelconque à laquelle elle a lu le courriel, pourrait expliquer la raison pour laquelle elle n'a pas déposé un grief avant le 25 septembre.

[57] La raison pour laquelle le dossier de preuve comporte très peu d'éléments de preuve à ce sujet est que l'employeur n'a pas soulevé cette objection dans ses réponses à son grief aux trois paliers de la procédure de règlement des griefs, que les parties ont convenu de procéder en se fondant sur l'énoncé conjoint des faits sans citer de témoins et l'employeur a soulevé la question devant moi pour la première fois uniquement dans ses conclusions finales. Étant donné ces faits, il serait inéquitable et inapproprié que je tranche l'objection de dernière minute de l'employeur visant son grief. Par conséquent, je rejette cette objection.

B. Le travail effectué dans le cadre d'une inspection avant le quart doit-il être rémunéré au taux des heures supplémentaires?

[58] Les faits pertinents sont clairs et simples. Les fonctionnaires ont travaillé des quarts de 12 heures en tant que personnes de quart pendant qu'ils étaient en mer à bord du NGCC Griffon. L'employeur s'attendait à ce qu'ils suivent les principes de la tenue du quart énoncés dans le Code STCW et l'exigeait. L'un de ces principes était l'exigence selon laquelle avant d'entreprendre un quart des mécaniciens, ils devaient vérifier une longue liste de choses qui sont notamment, la nature du travail exécuté sur les machines, l'état de l'eau ou des résidus dans les fonds de cale et les citernes de ballast, les niveaux de carburant dans les réservoirs auxiliaires et l'état des contrôles des chaudières automatiques et d'autre équipement lié au fonctionnement des chaudières à vapeur. À défaut d'exécuter ces tâches, ils ne pouvaient pas remplacer la personne de quart qui terminait son service.

[59] Ces faits imposent les conclusions suivantes :

- 1) étant donné que l'employeur exigeait que les fonctionnaires exécutent les tâches nécessaires pour vérifier les éléments énoncés dans le Code STCW, ces tâches faisaient donc partie de leur travail en tant que personnes de quart;
- 2) étant donné que le travail devait être effectué avant que les fonctionnaires ne commencent leurs quarts de 12 heures, il était donc visé par la définition d'« heures supplémentaires » prévue à la clause 30.1b) de l'appendice H de la convention collective.

[60] Cette conclusion peut être étayée par *Legge*. Dans ce cas, pendant qu'il était à bord du NGCC Leonard J. Cowley, le fonctionnaire s'estimant lésé devait monter la

garde selon un roulement de « 6 de garde/6 heures hors service » deux fois au cours d'une période de 24 heures (pour un total de 12 heures) lorsqu'il était en mer. Pendant l'une de ses périodes hors service (lorsqu'il n'exécutait aucune tâche pour son employeur), il a suivi un cours d'appoint « sur place » portant sur l'une de ses tâches liées au travail de spécialiste en sauvetage. La formation était reconnue en application de la convention collective dans ce cas comme conférant le droit à la rémunération. Il a présenté une demande d'une heure supplémentaire et a ensuite déposé un grief contre son refus subséquent. En bref, l'arbitre de grief a conclu qu'une activité reconnue en application de la convention collective qui a été exercée en dehors des heures de travail normalement prévues à l'horaire a été travaillée en tant qu'heures supplémentaires et il avait droit au paiement à ce taux.

[61] Elle peut également être étayée par *Giasson*. Le fonctionnaire s'estimant lésé dans ce cas était le chef mécanicien ayant remplacé le chef mécanicien qui terminait son service lors du retour au port du navire. Même si le début de son quart régulier ce jour-là était à midi, il devait, dans le cadre de ses fonctions de chef mécanicien, se présenter au travail à 10 h 30, pour une « séance de débriefage » avec le chef mécanicien qui terminait son quart. La demande du fonctionnaire s'estimant lésé pour 1,5 heure au titre d'heures supplémentaires a été refusée. Toutefois, l'arbitre de grief a conclu que l'exigence de la tenue d'une séance de débriefage avec le chef mécanicien qui terminait son quart signifiait que le travail du fonctionnaire s'estimant lésé commençait, de facto, à 10 h 30 et non à midi et qu'il avait donc droit à une rémunération au taux des heures supplémentaires pour ce travail.

[62] À l'encontre de cette conclusion, l'employeur soutient que ce travail ne peut être rémunéré au taux des heures supplémentaires parce que, conformément à l'un ou l'autre des ordres permanents, il n'avait pas été approuvé expressément au préalable par l'officier mécanicien principal avant le début du travail.

[63] La difficulté que pose cet argument est que les deux ordres permanents exigeaient qu'une personne de quart exerce ses fonctions conformément à ce qui est décrit dans le Code STCW, qui exige qu'une personne de quart exécute le travail en question avant de remplacer la personne de quart qui termine son service. Par conséquent, l'ordre permanent préautorise le travail implicitement, sinon expressément.

[64] En d'autres termes, l'exigence de l'approbation préalable existe parce que l'employeur (par l'intermédiaire de l'officier mécanicien principal ou du chef mécanicien) conserve le droit de déterminer si une tâche qui nécessite un travail supplémentaire est réellement nécessaire ou si elle pourrait être exécutée à un autre moment au cours d'un quart régulier (et qui ne nécessiterait pas des heures supplémentaires). Toutefois, l'employeur dans le présent cas ne dispose pas d'un tel pouvoir discrétionnaire. Les tâches en litige doivent donc être exécutées par la personne de quart qui commence son service (dans le présent cas, les fonctionnaires) avant de remplacer la personne de quart qui termine son service. Les tâches sont effectivement obligatoires. Étant donné qu'ils doivent les exécuter avant le début de leur quart de 12 heures, ils doivent donc être rémunérés au taux des heures supplémentaires.

[65] L'employeur a soutenu également que ces tâches constituaient simplement la façon dont les fonctionnaires ont choisi de les exécuter ou de se préparer pour leurs quarts réguliers. En d'autres termes, les tâches ne constituaient pas un « travail » au sens de la convention collective.

[66] La difficulté est que les tâches, et le moment où elles doivent être exécutées, ne relevaient pas seulement de la préférence personnelle de chacun des fonctionnaires, comme dans *Trudeau* par exemple (concernant le choix personnel de l'endroit et du moment pour fixer un insigne d'épaule à un uniforme) ou *Stafford* (le temps consacré à se préparer pour un quart). Dans le présent cas, il s'agissait de tâches précises qui devaient être exécutées en application du Code STCW, et que l'employeur exigeait des personnes de quart avant qu'elles ne puissent exécuter le travail qui leur était attribué. Les fonctionnaires ne pouvaient pas choisir, comme dans *Trudeau* ou *Stafford*, de faire autre chose. Cette absence de choix découlait de l'obligation imposée par l'employeur selon laquelle ils devaient suivre le Code STCW.

[67] Enfin, dans certaines de ses réponses aux griefs, l'employeur a soutenu que, historiquement, les employés n'étaient pas rémunérés pour le temps consacré à l'exécution des inspections avant le quart exigées en application du Code STCW. Toutefois, le fait qu'aucun employé n'a contesté cette pratique jusqu'à maintenant ne constitue pas la preuve d'une préclusion ou d'une pratique antérieure suffisante pour modifier le sens ordinaire de la clause 30.1b) de l'appendice H de la convention

collective, surtout étant donné que la convention visait un vaste éventail des employés de l'employeur travaillant partout au pays, voir *Chafe*, aux paragraphes 71 à 77.

[68] Par conséquent, je suis convaincu de ce qui suit :

- 1) Le temps que les fonctionnaires ont passé au cours de leurs quarts de 12 heures à effectuer l'inspection du navire avant le quart, que le Code STCW exige qu'ils effectuent avant de remplacer la personne de quart qui termine son service, constituait des heures supplémentaires et devrait être rémunéré à ce titre.
- 2) Les fonctionnaires ont droit à une heure de temps supplémentaire pour ce travail pour chaque quart de 12 heures qu'ils ont travaillé alors qu'ils étaient en mer, ce qui correspond à un total de 28 heures supplémentaires en mer.

[69] Je conserverai la compétence sur le présent dossier pendant une période de 60 jours après la publication de la présente décision afin de régler toute question qui pourrait en découler.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

X. Ordonnance

[71] Le grief daté du 25 septembre 2020, dans le dossier de la Commission no 566-02-43954 (de Mme Petrovic) est accueilli.

[72] Le grief daté du 10 septembre 2020, dans le dossier de la Commission no 566-02-43952 (de M. Heim) est accueilli.

[73] Les fonctionnaires doivent être rémunérés une heure supplémentaire pour les tâches avant le quart qu'une personne de quart qui commence son service est tenue d'exécuter conformément au Code STCW avant de remplacer la personne de quart qui termine son service pendant qu'un navire est en mer.

[74] Je conserve la compétence pour régler toute question qui pourrait découler de la présente ordonnance pendant 60 jours suivant la publication de la présente décision.

Le 14 novembre 2025.

Traduction de la CRTESPF

**Augustus Richardson,
une formation de la Commission
des relations de travail et de l'emploi
dans le secteur public fédéral**