

A-888-77

A-888-77

Attorney General of Canada (Applicant)

v.

Alan O'Toole (Respondent)

Court of Appeal, Urie and Ryan JJ. and MacKay D.J.—Toronto, April 4; Ottawa, June 26, 1978.

Judicial review — Labour relations — Interpretation of collective agreement — Overtime provisions — Casual employees used in high mail volume situation rather than giving overtime opportunity to regular postal worker on day of rest — Adjudicator finding respondent had right to be offered extra work before casuals called in — Whether or not Adjudicator erred in law — Federal Court Act, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, s. 28 — Collective agreement between Treasury Board of Canada and Canadian Union of Postal Workers, signed at Ottawa, December 12, 1975 relating to Postal Operations Group (non-supervisory), Internal Mail Processing and Complementary Postal Services, Articles 15.05, 15.08, 15.10, 15.11, 15.12, 17.01, 39.07.

This is a section 28 application to review and set aside an Adjudicator's decision allowing a grievance submitted by respondent, a member of the Canadian Union of Postal Workers, under a collective agreement. Respondent, a regular full-time employee, was on his day of rest and not offered the chance to work the extra hours necessitated by a high volume mail situation that day. Casual employees were used. The Adjudicator held that, by virtue of clause 39.07 of the collective agreement, respondent had the right to be offered the extra work before casuals were called. The main issue is whether the Adjudicator, in making her decision, erred in law.

Held, (MacKay D.J. dissenting) the application is dismissed.

Per Urie J.: Article 17.01 provides the key to the interpretation since it contemplates employees working on their days of rest and since there is nothing in Article 39.07 which excludes the use of regular employees on their days of rest, the whole context of the agreement indicates that they should be offered the opportunity to work, if available, before work is offered to casuals.

Per Ryan J.: It is a question of fact, not of law, whether an employee on his day of rest was available to work overtime required by a high mail volume. Nothing in the collective agreement compels the conclusion that for the purposes of clause 39.07 an employee on his day of rest could not be considered as being available to perform overtime work. Indeed, a contrary intention is found in clause 17.01 which concerns the doing of work by employees who would be otherwise on their day of rest. Its provisions make it difficult to conclude that regular employees cannot be considered as being available to work overtime on their day of rest. Before casuals

Le procureur général du Canada (Requérant)

c.

^a Alan O'Toole (Intimé)

Cour d'appel, les juges Urie et Ryan et le juge suppléant MacKay—Toronto, le 4 avril; Ottawa, le 26 juin 1978.

^b *Examen judiciaire — Relations du travail — Interprétation de convention collective — Dispositions relatives aux heures supplémentaires — Employés occasionnels utilisés lors d'un surplus de courrier sans offrir préalablement aux postiers réguliers la chance d'accomplir des heures supplémentaires pendant leur jour de repos — Arbitre concluant que l'intimé avait droit d'être invité à faire du travail supplémentaire avant que l'on fasse appel à des occasionnels — L'arbitre a-t-il commis une erreur de droit? — Loi sur la Cour fédérale, S.R.C. 1970 (2^e Supp.), c. 10, art. 28 — Convention collective entre le Conseil du Trésor du Canada et le Syndicat des postiers du Canada, signée à Ottawa, le 12 décembre 1975, et se rapportant au groupe des Opérations postales (non-surveillants), Traitement interne du courrier et Services postaux complémentaires, clauses 15.05, 15.08, 15.10, 15.11, 15.12, 17.01 et 39.07.*

^c Cette demande présentée en vertu de l'article 28, vise à obtenir l'examen et l'annulation de la décision d'un arbitre accueillant le grief présenté par l'intimé, membre du Syndicat des postiers du Canada, en vertu d'une convention collective. L'intimé, un employé régulier à plein temps, ne s'est pas vu offrir la chance d'accomplir du travail supplémentaire pendant son jour de repos, alors qu'il y avait un surplus de courrier ce jour-là. On a préféré utiliser des occasionnels. L'arbitre a décidé qu'en vertu de la clause 39.07 de la convention collective, le requérant avait droit d'être invité à accomplir un travail supplémentaire avant que l'on fasse appel à des occasionnels. La principale question qui se pose est de savoir si l'arbitre a commis une erreur de droit en rendant sa décision.

^d *Arrêt* (le juge suppléant MacKay dissident): la demande est rejetée.

^e Le juge Urie: La clause 17.01 fournit la clé de l'interprétation parce qu'elle envisage le cas d'employés travaillant pendant leurs jours de repos et parce que rien dans la clause 39.07 n'exclut l'utilisation d'employés réguliers pendant leurs jours de repos, tout le contexte de la convention indiquant seulement qu'il faudrait leur fournir les occasions de travail, s'ils sont disponibles, avant de prendre des employés occasionnels.

^f Le juge Ryan: Qu'un employé soit disponible ou non pendant son jour de repos, à faire du travail supplémentaire nécessité par un surplus de courrier, c'est là une question de fait et non de droit. Il n'y a rien dans la convention collective qui oblige à conclure qu'aux fins de la clause 39.07, on ne peut pas considérer un employé en jour de repos comme disponible pour faire du travail supplémentaire. On trouve même des indications en sens contraire dans la clause 17.01. Celle-ci envisage le cas d'employés au travail alors qu'autrement ils auraient leur jour de repos. Il est difficile de conclure de ses dispositions que les employés réguliers ne peuvent pas être considérés comme dispo-

may be used under clause 39.07, employees on their day of rest are entitled to be offered overtime occasioned by a high volume of mail if they are, in fact, available for such work when a reasonable effort is made by the employer to contact them.

MacKay D.J. (*dissenting*): Unless work on a day of rest comes within the term "additional hours and/or overtime" in Article 39.07, there is nothing to require the employer to offer the work referred to in Article 39.07 to employees on their day of rest before calling in casual help. Article 15 indicates the meaning of "overtime" is restricted to hours worked by full-time employees in addition to their regular eight-hour working day. The words "extra hours" and "additional hours" in Article 39.07 include "overtime" as defined by Article 15 and all have reference only to hours that are worked by an employee in addition to his regular eight-hour day. Work done by employees called in to work on their day of rest cannot be described as being either "additional hours" of work or overtime because the employee on his day of rest is not otherwise at work on that day. For employees who are on their day of rest, the principle of equal opportunity applies only as among themselves. Since work on a day of rest does not come within the provisions of Article 39.07, the Board erred in law in holding otherwise.

APPLICATION for judicial review.

COUNSEL:

E. R. Sojonky for applicant.

P. J. Cavalluzzo for respondent.

SOLICITORS:

Deputy Attorney General of Canada for applicant.

Golden, Levinson, Toronto, for respondent.

The following are the reasons for judgment rendered in English by

URIE J.: I have had the opportunity of reading the reasons for judgment of both of my brothers Ryan and MacKay and find each of them to be persuasive. It is, therefore, not without hesitation that I have concluded that the section 28 application must be dismissed. It is my opinion that, persuasive as his argument is, to give to the relevant articles the interpretation suggested by MacKay D.J. would be unnecessarily restrictive. I believe that Article 17.01 provides the key to the interpretation since it contemplates employees working on their days of rest and since there is nothing in Article 39.07 which excludes the use of

nibles pour effectuer du travail supplémentaire pendant un jour de repos. Avant d'engager des occasionnels en vertu de la clause 39.07, les employés en jour de repos ont le droit de se voir offrir le travail supplémentaire occasionné par le surplus de courrier, si en fait ils sont disponibles pour ce travail lorsque l'employeur fait un effort raisonnable pour entrer en contact avec eux.

Le juge suppléant MacKay (*dissident*): A moins que le travail un jour de repos ne soit inclus dans les «heures additionnelles et/ou supplémentaires» prévues dans la clause 39.07, rien ne requiert l'employeur d'offrir le travail mentionné dans la clause 39.07 à des employés pendant leur jour de repos avant d'utiliser des aides occasionnels. Aux termes de l'article 15, les «heures supplémentaires» désignent restrictivement les heures de travail des employés à plein temps travaillées en excédent du travail régulier de huit heures par jour. Les «heures additionnelles» mentionnées dans la clause 39.07 englobent «les heures supplémentaires» définies dans l'article 15 et se réfèrent seulement à des heures travaillées par un employé en plus de son temps régulier de huit heures par jour. Le travail fait par les employés appelés au travail pendant leur jour de repos ne peut être décrit comme des «heures additionnelles» de travail ou des heures supplémentaires, car, pendant son jour de repos, l'employé n'est pas autrement au travail ce jour-là. Le principe d'égalité des chances pour les employés qui sont en jour de repos ne s'applique qu'entre eux. Étant donné que le travail un jour de repos ne tombe pas dans les dispositions de la clause 39.07, la Commission a commis une erreur de droit en statuant autrement.

DEMANDE d'examen judiciaire.

AVOCATS:

E. R. Sojonky pour le requérant.

P. J. Cavalluzzo pour l'intimé.

PROCUREURS:

Le sous-procureur général du Canada pour le requérant.

Golden, Levinson, Toronto, pour l'intimé.

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement rendus par

LE JUGE URIE: J'ai eu l'occasion de lire les motifs du jugement rendus par mes collègues Ryan et MacKay et j'ai trouvé ces motifs très convaincants. Ce n'est donc pas sans hésitation que je suis arrivé à la conclusion que la demande faite en vertu de l'article 28 doit être rejetée. Je suis d'avis que, même si son raisonnement est très convaincant, le juge suppléant MacKay a suggéré une interprétation inutilement restrictive des articles pertinents. Je pense que la clause 17.01 fournit la clé de l'interprétation parce qu'elle envisage le cas d'employés travaillant pendant leurs jours de repos et parce que rien dans la clause 39.07 n'exclut

regular employees on their days of rest, the whole context of the agreement indicates that they should be offered the opportunity to work, if available, before work is offered to casuals. Any other interpretation, in my view, requires resort to a strained interpretation which is not consistent with the agreement when read as a whole or the spirit in which collective agreements in general should be interpreted.

The section 28 application should, therefore, be dismissed.

* * *

The following are the reasons for judgment rendered in English by

RYAN J.: This is an application under section 28 of the *Federal Court Act*, R.S.C. 1970 (2nd Supp.), c. 10, to review and set aside a decision which was made by G. Gail Brent, a member of the Public Service Staff Relations Board and Adjudicator, on November 18, 1977. The Adjudicator allowed a grievance submitted by the respondent, Mr. Alan O'Toole, a member of the Canadian Union of Postal Workers (referred to in these reasons as "the Union") under a collective agreement between the Treasury Board of Canada and the Union, signed at Ottawa, December 12, 1975. The agreement related to the Postal Operations Group (non-supervisory), Internal Mail Processing and Complementary Postal Services.

The grievance had been presented up to and including the final level in the grievance process under the collective agreement. It involved the interpretation or application in respect of Mr. O'Toole of a provision in the collective agreement. The grievance had not been dealt with to his satisfaction so he referred it to adjudication under section 91 of the *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1970, c. P-35.

It is not in dispute that on June 30, 1976 a high mail volume in the Saint John Post Office necessitated the working of extra hours. Mr. O'Toole, a regular full-time employee, was on his day of rest. He was not offered the chance to work the extra hours. Casual employees were used. The question is whether Mr. O'Toole had the right to be offered

l'utilisation d'employés réguliers pendant leurs jours de repos, tout le contexte de la convention indiquant seulement qu'il faudrait leur fournir les occasions de travail, s'ils sont disponibles, avant de prendre des employés occasionnels. A mon avis, toute autre interprétation serait forcée et ne serait pas compatible avec la convention considérée dans son ensemble ou avec l'esprit dans lequel il faudrait, de façon générale, interpréter les conventions collectives.

La demande formulée en vertu de l'article 28 devrait donc être rejetée.

* * *

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement rendus par

LE JUGE RYAN: Cette demande présentée en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*, S.R.C. 1970 (2^e Supp.), c. 10, vise à obtenir l'examen et l'annulation d'une décision rendue le 18 novembre 1977 par G. Gail Brent, membre de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et arbitre. L'arbitre a accueilli un grief présenté par l'intimé, M. Alan O'Toole, membre du Syndicat des postiers du Canada (ci-après appelé «le syndicat»), en vertu d'une convention collective entre le Conseil du Trésor du Canada et le syndicat, signée à Ottawa le 12 décembre 1975. La Convention se rapportait au Groupe: Opérations postales (non-surveillants), Traitement interne du courrier et Services postaux complémentaires.

Le grief a été présenté jusqu'à l'échelon le plus élevé dans la procédure de grief en vertu de la convention collective. Il s'agit d'interpréter et d'appliquer une disposition de celle-ci à l'égard de M. O'Toole. N'étant pas satisfait de la manière dont son grief a été réglé, ce dernier l'a renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, S.R.C. 1970, c. P-35.

Les parties ont admis que, le 30 juin 1976, le surplus de courrier au bureau de poste de Saint-Jean a nécessité des heures de travail supplémentaires. M. O'Toole, employé régulier à plein temps, avait alors son jour de repos. On ne lui a pas offert de travail supplémentaire. On a plutôt eu recours à des occasionnels. Le litige consiste à déterminer si

the extra work before casuals were called. The answer depends on an interpretation of clause 39.07 of the collective agreement, which reads:

39.07 High Mail Volume Situation

When high mail volumes necessitate the working of extra hours, the Employer agrees that such work will be offered first to regular employees available to perform additional hours and/or overtime. In instances where the action mentioned above is not sufficient to meet service requirements, casual employees will be used to complement the regular staff.

The Adjudicator held that by virtue of clause 39.07, Mr. O'Toole had the right to be offered the extra work before casuals. The main issue on this section 28 application is whether, in interpreting clause 39.07 as she did, the Adjudicator erred in law.

The adjudication was heard on the basis of an agreed statement of facts. The statement is brief, and it may be as well to set it out in full:

AGREED STATEMENT OF FACTS
RE: ADJUDICATION—A.R. O'TOOLE
(166-2-2904)

1. On Wednesday, June 30, 1976, there was a high mail volume situation on all shifts within the meaning of PO (NS) Article 39.07 necessitating the working of extra hours in the Saint-John Post Office.

2. In the application of Article 39.07, the Employer, on June 30 offered overtime or additional hours as follows:

- (a) additional hours to regular part-time employees on duty that day;
- (b) overtime to regular full-time employees at the conclusion of their shifts;
- (c) overtime to regular full-time employees immediately prior to their shifts.

3. As the action taken in paragraph 2 above was not sufficient to meet service requirements, casual employees were used to complement the regular staff.

4. Mr. O'Toole, the grievor, is employed in the Saint-John Post Office as a full-time PO-4 on the afternoon shift (12:00 to 20:30 hrs.)

5. Wednesday, June 30, 1976, was a day of rest for the grievor and he was not requested to work on that day. No other employee on a day of rest was requested to work on that day.

6. Had the Employer requested the grievor to work on his day of rest he would have done so.

M. O'Toole avait droit à ce travail supplémentaire avant que l'on fasse appel à des occasionnels. La réponse dépend de l'interprétation donnée à la clause 39.07 de la convention collective dont voici le libellé:

39.07 Surplus de courrier

Lorsqu'un surplus de courrier nécessite le travail d'heures additionnelles, l'employeur convient que ce travail sera offert premièrement aux employés réguliers disponibles pour accomplir des heures additionnelles et/ou supplémentaires. Dans les cas où la mesure ci-haut mentionnée n'est pas suffisante pour rencontrer les besoins du service, des aides occasionnels seront utilisés pour augmenter le personnel régulier.

De l'avis de l'arbitre, M. O'Toole avait le droit, en vertu de la clause 39.07, de se voir offrir le travail supplémentaire, avant qu'on ne l'offre à des occasionnels. La principale question à résoudre dans la présente demande en vertu de l'article 28 consiste à déterminer si l'arbitre a commis une erreur de droit dans son interprétation de la clause 39.07.

On a procédé à l'arbitrage sur le fondement d'un exposé convenu des faits, lequel, assez court, mérite d'être reproduit intégralement ci-après:

[TRADUCTION] EXPOSÉ DES FAITS CONVENU PAR LES PARTIES
OBJET: ARBITRAGE—A.R. O'TOOLE
(166-2-2904)

1. Le mercredi 30 juin 1976, un surplus de courrier à tous les postes de travail au sens où l'entend la clause 39.07 de la convention du groupe de la manutention du courrier (non-surveillants) a exigé des heures additionnelles de travail au bureau de poste de Saint-Jean.

2. Aux termes de la clause 39.07, l'employeur offrit le 30 juin à ses employés d'effectuer des heures supplémentaires ou additionnelles dans les conditions suivantes:

- a) des heures additionnelles aux employés réguliers à temps partiel en service ce jour-là;
- b) des heures supplémentaires aux employés réguliers à plein temps une fois terminé leur poste de travail;
- c) des heures supplémentaires aux employés réguliers à plein temps immédiatement avant le début de leur poste de travail.

3. Les mesures mentionnées au paragraphe 2 ci-dessus s'étant avérées insuffisantes pour répondre aux besoins, on eut recours aux services d'occasionnels pour renforcer le personnel régulier.

4. M. O'Toole, l'employé s'estimant lésé, commis des postes à plein temps au bureau de poste de Saint-Jean, niveau PO-4, est affecté au quart l'après-midi (de 12 h à 20 h 30).

5. Le mercredi 30 juin 1976 était jour de repos pour l'employé s'estimant lésé et on ne lui demanda pas de venir travailler. Aucun employé dont c'était le jour de repos, ne fut rappelé au travail ce jour-là.

6. Si l'employeur avait demandé à l'employé s'estimant lésé de venir travailler durant son jour de repos, il aurait accepté.

It is also desirable to set out the exact terms of Mr. O'Toole's grievance:

That on Wednesday 30, 1976, Management brought in casuals and did not offer me the opportunity to work my R.D.O. This is a violation of articles 39.02, 39.03, 39.07 of the collective agreement and of the past practice of the last 2 years.

Mr. O'Toole requested:

That: (1) The past practice of offering overtime to regular employees, including work on a Day of Rest, be continued prior to seeking casual help, and

(2) I receive 12 hours of overtime at the rate of double time.

Actually, the principal, if not the sole, submission to the Adjudicator on behalf of the employer was that, unless the collective agreement limits the employer to the use of bargaining unit personnel, the employer has the right to use casual help. The submission was that article 39 of the agreement expressly reserves the right of the employer to use casuals in the absence of an express prohibition, and that clause 39.07 does not prohibit the use of casuals before offers of overtime are made to regular employees on their day of rest. Counsel asserted that the words "additional hours and/or overtime" have a special meaning and that this meaning is disclosed in article 15, the article of the agreement which has to do with "OVERTIME". The submission was that "overtime" and "additional hours" must be limited to work for which no more than one-and-one-half times the hourly rate applies. This, it was submitted, would have the effect of excluding work on a day of rest because, by virtue of clause 17.01, a higher scale of pay, namely double time, applies to such work. According to the reasons for decision of the Adjudicator, "... counsel agreed that the employer would have to offer work to those to whom the regular overtime and additional hours apply before resorting to casual time, but asserted that that was the only restriction placed on the employer by the agreement."

The Adjudicator rejected, and in my opinion properly rejected, this submission. She said:

Il est aussi utile de reproduire ici le libellé exact du grief de M. O'Toole:

[TRADUCTION] Que le mercredi 30 1976, la direction a engagé des occasionnels et ne m'a pas offert l'occasion de travailler pendant mon jour de repos. C'est là une violation des clauses 39.02, 39.03, 39.07 de la convention collective et de la pratique des deux dernières années.

M. O'Toole a demandé:

[TRADUCTION] (1) Que soit continuée la pratique suivie jusqu'ici d'offrir le travail supplémentaire aux employés réguliers, y compris le travail à faire pendant un jour de repos, avant de recourir aux occasionnels, et

(2) Qu'il me soit payé les indemnités de 12 heures supplémentaires au taux double du taux normal.

Suivant la principale allégation, sinon la seule, présentée à l'arbitre pour le compte de l'employeur, celui-ci avait le droit d'utiliser des occasionnels, sauf dans les cas où la convention collective l'oblige à n'utiliser que le personnel de l'unité de négociation. Aux termes de cette allégation, l'article 39 de la convention réserve expressément à l'employeur le droit d'utiliser des occasionnels en l'absence de toute interdiction expresse, et la clause 39.07 n'interdit pas d'utiliser des occasionnels avant d'offrir du travail supplémentaire aux employés réguliers pendant leur jour de repos. L'avocat a affirmé que l'expression «heures additionnelles et/ou supplémentaires» a un sens spécial révélé dans l'article 15 concernant les «HEURES SUPPLÉMENTAIRES». Il a soutenu que «les heures supplémentaires» et «les heures additionnelles» doivent être limitées au travail pour lequel la rémunération ne dépasse pas une fois et demie le taux normal. Il a allégué qu'en conséquence de cette règle, il faudrait exclure le travail pendant un jour de repos parce que, en vertu de la clause 17.01, ce travail serait rémunéré à un taux plus élevé, savoir le double de la rémunération normale. Suivant les motifs de la décision rendue par l'arbitre, «D'accord sur le fait que l'employeur serait tenu d'offrir du travail aux employés auxquels s'appliquent les heures supplémentaires et additionnelles normales avant d'avoir recours aux services d'occasionnels, l'avocat soutient néanmoins que c'est là la seule restriction que la convention impose à l'employeur.»

L'arbitre a rejeté cette allégation, et, à mon avis, elle avait raison de le faire. Voici comment elle s'est prononcée:

... I believe that, *inter alia*, article 15¹ sets out a minimum rate for overtime which would apply whenever there was no higher premium applicable to the extra hours worked. Those extra hours would nonetheless be overtime even though the higher rate applied. In other words, article 15 does not define overtime as being only that work for which 1½ times the rate is paid, but sets the rate which will be paid for overtime, all else being equal.

That being the case, I cannot read article 39.07 as limiting the employer's obligation to offering the extra work to those regular employees who could be paid at a rate no greater than 1½ times their regular rate.

The matter was argued on the basis that, given the agreed facts, if I accepted the argument on behalf of the grievor and rejected the argument of the employer as to the limitation of article 39.07, then the grievance should be allowed. Since, for the reasons set out above, I do not accept that article 39.07, by reference to "overtime" and "additional hours" limits the employer's obligation to use those people who can be compensated at a rate no greater than 1½ times the regular rate, I must accordingly allow the grievance

Before us it was, however, submitted on behalf of the employer that, even if the term "overtime" is broad enough to include double time, nonetheless employees who are on their day of rest, by that very reason, are not "available" for overtime. On the assumption that that submission is now open to the employer, I would reject it.

It would seem to me to be a question of fact, not of law, whether, in a particular case, an employee on his day of rest was available to work overtime required by a high mail volume. I say this because, as I read the collective agreement, nothing in it

¹ Article 15, clause 15.01 of the collective agreement provides:

15.01 Rates

(a)

(i) For full-time employees except as provided in 15.02, overtime shall be paid at the rate of time and one-half (1½) for all hours worked in excess of eight (8) hours per day.

(ii) For part-time employees, overtime shall be paid at the rate of time and one-half (1½) for all time worked in excess of eight (8) hours per day or forty (40) hours per week.

(b) Employees on a thirty-seven and one-half (37½) hour week shall be paid overtime at straight-time rates for all hours worked in excess of thirty-seven and one-half (37½) hours per week, up to and including forty (40) hours per week and at the rate of time and one half (1½) for all hours worked in excess of forty (40) hours per week.

Clause 15.02 contains special provisions for meal and rest periods.

... l'article 15¹ établit un taux minimum pour les heures supplémentaires qui s'appliquerait là où aucun taux plus élevé n'est prévu pour des heures supplémentaires bien que le taux plus élevé s'y applique. Ainsi l'article 15 ne définit pas les heures supplémentaires comme étant uniquement le travail rémunéré à 1½ fois le taux normal, mais il fixe aussi le taux qui doit être versé pour les heures supplémentaires toutes choses étant égales par ailleurs.

Tel étant le cas, je ne peux interpréter la clause 39.07 comme limitant l'employeur à offrir du travail supplémentaire aux employés réguliers qui pourraient être payés à un taux d'au plus 1½ fois leur taux normal.

Ainsi, compte tenu des éléments dont on a convenu au départ, si j'accepte la thèse présentée au nom de l'employé s'estimant lésé et rejette celle de l'employeur vu les restrictions de la clause 39.07, je devrais alors faire droit au grief. Puisque, pour les raisons mentionnées ci-dessus, je ne partage pas le point de vue selon lequel la clause 39.07, en ce qui concerne les «heures supplémentaires et additionnelles», limite l'employeur à avoir recours aux services d'employés qui peuvent être rémunérés à un taux d'au plus 1½ fois le taux normal, il me faut par conséquent faire droit au grief

On a toutefois soutenu devant la Cour, pour le compte de l'employeur, que, même si l'expression «heures supplémentaires» est suffisamment large pour englober le taux double du taux normal, les employés, pour cette raison même, ne sont pas «disponibles» pour les heures supplémentaires pendant leur jour de repos. A supposer que l'employeur puisse faire cette allégation, je suis disposé à la rejeter.

Que, dans un cas particulier, un employé soit disponible ou non, pendant son jour de repos, à faire du travail supplémentaire nécessité par un surplus de courrier, c'est là une question de fait et non de droit. J'insiste sur ce point parce que,

¹ Voici le libellé de la clause 15.01 de la convention collective:

15.01 Taux

a)

(i) Pour les employés à plein temps et sous réserve de 15.02, les heures supplémentaires sont rémunérées à taux et demi (1½) pour toutes les heures travaillées en excédent de huit (8) heures par jour.

(ii) Pour les employés à temps partiel, les heures supplémentaires sont rémunérées à taux et demi (1½) pour toutes les heures travaillées en excédent de huit (8) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine.

b) Les heures supplémentaires des employés dont la semaine de travail est de trente-sept heures et demie (37½) sont rémunérées au taux des heures normales pour toutes les heures travaillées en excédent des trente-sept heures et demie (37½) par semaine jusque et y compris quarante (40) heures par semaine, et à taux et demi (1½) dans le cas de toutes les heures travaillées en excédent des quarante (40) heures par semaine.

La clause 15.02 contient des dispositions spéciales pour les pauses-repas et les périodes de repos.

compels me to conclude that for purposes of clause 39.07 an employee on his day of rest could not be considered as being available to perform overtime work. Indeed, I find contrary indication in clause 17.01². Clause 17.01 holds in contemplation the doing of work by employees who would otherwise be on their day of rest. The clause provides for payment at the rate of double time for such work. Paragraph (c) of the clause speaks of employees who "are required to work on a day of rest", and makes applicable to them the principles of article 15, the "OVERTIME" article. In view of these provisions I find it difficult to conclude that regular employees cannot be considered as being available to work overtime on their day of rest.

I recognize that it may be difficult for the employer to know, when a high mail volume situation develops or is in process of developing, whether particular employees who are on their day of rest are in fact available. The duty imposed on the employer by clause 39.07 is, however, as I read the clause, a duty that would be satisfied by doing what is reasonable in the circumstances to determine who are available and to make them the required offer. I suggest that it should not be

² Clause 17.01 of the collective agreement provides:

17.01 Work on a Day of Rest

(a)

(i) "Day of rest" in relation to a full-time employee means a day other than a holiday on which that employee is not ordinarily required to perform the duties of his position other than by reason of his being on leave of absence.

(ii) A full-time employee shall be paid at the rate of double (2) time for all hours worked on a day of rest.

(b)

(i) "Day of rest" in relation to a full-time employee means the same as defined in (a)(i) above.

(ii) A full-time employee called in to work on his day of rest will receive a minimum of three (3) hours of work or pay in lieu of work at double (2) time, subject to his willingness to perform any work available in his own class.

(c) Where full-time employees are required to work on a day of rest, the principles contained in Article 15 will apply.

sivant mon interprétation de la convention collective, rien ne m'oblige à conclure qu'aux fins de la clause 39.07, on ne peut pas considérer un employé en jour de repos comme disponible pour faire du travail supplémentaire. J'ai même trouvé des indications en sens contraire dans la clause 17.01². Celle-ci envisage le cas d'employés au travail alors qu'autrement ils auraient leur jour de repos, et prévoit un taux de rémunération double du taux normal. Le paragraphe c) de cette clause parle d'employés «obligés de travailler un jour de repos» et rend applicables à leur égard les dispositions de l'article 15, l'article sur les «HEURES SUPPLÉMENTAIRES». Tenant compte de ces dispositions, il m'est difficile de conclure que les employés réguliers ne peuvent pas être considérés comme disponibles pour effectuer du travail supplémentaire pendant un jour de repos.

Lorsqu'un surplus de courrier se prépare ou va se préparer, je reconnais qu'il peut être difficile à l'employeur de savoir si un employé donné est disponible en fait, alors que c'est son jour de repos. Suivant mon interprétation, la clause 39.07 lui impose, cependant, une obligation dont il pourrait s'acquitter en faisant tout ce qui est raisonnable dans ces circonstances pour savoir lequel de ses employés est disponible et lui faire l'offre requise. Il ne serait pas difficile pour les parties, procédant

² Voici le libellé de la clause 17.01:

17.01 Travail un jour de repos

a)

(i) L'expression «jour de repos» à l'égard d'un employé à plein temps désigne un jour autre qu'un jour férié au cours duquel l'employé n'est pas normalement tenu d'accomplir les fonctions de sa position, pour une raison autre que celle d'être en congé.

(ii) Un employé à plein temps est rémunéré à taux double (2) durant toutes les heures travaillées un jour de repos.

b)

(i) L'expression «jour de repos» à l'égard d'un employé à plein temps s'entend au sens que lui donne le sous-alinéa a)i) ci-dessus.

(ii) Un employé à plein temps appelé au travail un jour de repos se voit attribuer un minimum de trois (3) heures de travail ou de salaire à taux double (2) au lieu de travail, sous réserve de son acceptation d'accomplir tout travail disponible dans sa classe.

c) Lorsque les employés à plein temps sont obligés de travailler un jour de repos, les principes figurant dans l'article 15 s'appliquent.

difficult for the parties, proceeding under clause 15.17³, which falls within the "OVERTIME" article, to agree, after "meaningful consultation", on reasonable and expeditious procedures for resolving this and other matters of detail.

I would note, however, before concluding, that counsel for the applicant placed particular reliance on certain other provisions of the collective agreement falling within article 15, the "OVERTIME" article, as giving a limited scope to the words "available to perform additional hours and/or overtime" as these words are used in clause 39.07.

The opportunity to earn overtime is obviously regarded, because of its premium rates, as being an advantage, and a series of clauses, 15.05 to 15.19, is designed to establish a system for equalizing opportunities to perform required overtime work. In each postal installation, the employer must post and maintain an appropriate list of employees in order of seniority. The list must indicate the overtime opportunities that have been offered to each employee included in it. When less than a full complement of employees is required for overtime work, the opportunity to work must first be offered to the employees on the list who have had the fewest opportunities at the time the overtime is required; when, at that time, there are several employees with the same number of opportunities, the work must be offered to them in order of seniority; this is provided for in clause 15.07. Clause 15.08 then provides:

15.08 Order of Priority

In the application of clause 15.07, overtime work will be offered as follows:

- (a) To employees on duty who normally perform the work on which overtime is required in an office or on a particular shift within an office, or, where applicable, in a division or

³ Clause 15.17 of the collective agreement provides:

15.17 Administration

The administrative details relative to the implementation of these clauses, including the compilation of lists and the manner in which employees are notified of overtime shall be established following meaningful consultation at the local level.

suyant les dispositions de la clause 15.17³ qui fait partie de l'article sur les «HEURES SUPPLÉMENTAIRES», de se mettre d'accord, après des «consultations constructives», sur les mesures raisonnables et expéditives pour résoudre ces matières de détail et d'autres.

Avant de conclure, je ferai cependant remarquer que l'avocat du requérant s'est particulièrement appuyé sur certaines autres dispositions de la convention collective relevant de l'article 15, l'article sur les «HEURES SUPPLÉMENTAIRES», qui limiteraient la portée du membre de phrase «disponibles pour accomplir des heures additionnelles et/ou supplémentaires» de la clause 39.07.

Évidemment, à cause du taux plus élevé applicable, les heures supplémentaires sont considérées comme une occasion avantageuse, et une série de dispositions, allant de la clause 15.05 à la clause 15.19, visent à établir un système d'égalité des chances de faire le travail supplémentaire requis. Dans chaque installation de la poste, l'employeur doit afficher et tenir à jour des listes appropriées d'employés dans l'ordre de leur ancienneté. Ces listes doivent indiquer les chances, offertes à chaque employé y figurant, de faire des heures supplémentaires. Lorsque moins d'une équipe complète d'employés est requise pour accomplir du travail supplémentaire, les affectations de travail supplémentaire doivent d'abord être offertes aux personnes figurant sur la liste qui, au moment où le travail supplémentaire est requis, ont eu un nombre moindre de chances d'en faire; lorsque à ce moment-là il y a plus d'un employé ayant eu un nombre égal de chances de faire du travail supplémentaire, le travail supplémentaire doit leur être offert suivant l'ordre d'ancienneté. Telles sont les dispositions de la clause 15.07. Voici le libellé de la clause 15.08:

15.08 Ordre de priorité

Aux fins de l'application de la clause 15.07, le travail supplémentaire est offert comme il suit:

- a) aux employés en devoir qui exécutent normalement le travail pour lequel les heures supplémentaires sont requises dans un bureau ou durant un poste particulier dans un

³ Voici le libellé de la clause 15.17:

15.17 Détails d'exécution

Les détails d'exécution concernant la mise en œuvre de ces clauses, y compris l'établissement des listes et la manière dont un employé est avisé du travail supplémentaire, seront établis à la suite de consultations constructives au niveau local.

section of an office in descending order of the appropriate list.

(b) To employees scheduled to work their regular shift when the overtime is required immediately prior to that shift.

Clauses 15.10 to 15.12 provide:

15.10 Definition of an Opportunity

An employee on the appropriate list when overtime is worked shall be deemed to have had an opportunity to work overtime in the following instances:

- (a) where the employee accepts;
- (b) where the employee refuses;
- (c) where the employee is absent on leave.

15.11 No loss of Opportunity

An employee on the appropriate list at the time overtime is worked will not be considered as having had an opportunity to work overtime in the following instances:

- (a) where the employee is on rotation day off;
- (b) where an employee has been assigned overtime in an ascending order on a list in accordance with clause 15.12.

15.12 Compulsory Overtime

In the event that the Employer is unable to obtain sufficient employees to work overtime by following the system of equal opportunity in descending order, then the Employer shall, in accordance with the system of equal opportunity, assign the required number of employees in an ascending order from the appropriate list. Where standards of service and plant capacity permit, the Employer will take reasonable measures to ensure that assignments to work overtime in ascending order of the appropriate list will be minimized.

Counsel for the employer submitted that paragraph (a) of clause 15.11 indicates that, for purposes of the collective agreement, an employee on his day of rest (it was agreed that "rotation day off" is a "day of rest") is not considered as being available for overtime; this is so, it was submitted, because, by virtue of the clause, he is not even considered as having had an opportunity to work overtime if overtime is required on that day. Counsel for the Union, on the other hand, submitted that, if an employee on his day of rest is not considered as being available for overtime, it would hardly have been necessary to make special provision for him in clause 15.11. He submitted, as I understood him, that, when read with clause 15.10, paragraph (a) of clause 15.11 has the effect of giving to an employee on his day of rest the privilege of accepting or of rejecting an offer of

bureau ou, lorsque cela s'applique, dans une division ou une section de bureau, dans l'ordre descendant de la liste appropriée;

b) aux employés qui doivent assumer leur poste d'horaire normal, lorsque le travail supplémentaire est exigé immédiatement avant ledit poste d'horaire.

Les clauses 15.10 à 15.12 prévoient ce qui suit:

15.10 Définition d'une chance

L'employé dont le nom figure sur la liste appropriée au moment où le travail supplémentaire est accompli est réputé avoir eu la chance de faire du travail supplémentaire dans les cas suivants:

- a) lorsque l'employé accepte;
- b) lorsque l'employé refuse;
- c) lorsque l'employé est en congé.

15.11 Aucune chance perdue

L'employé dont le nom figure sur la liste appropriée au moment où le travail supplémentaire est accompli n'est pas réputé avoir eu une chance de faire du travail supplémentaire dans les cas suivants:

- a) lorsque l'employé est en jour de repos;
- b) lorsque l'employé est affecté à du temps supplémentaire dans l'ordre ascendant d'une liste en conformité avec les dispositions de la clause 15.12 ci-dessous.

15.12 Travail supplémentaire obligatoire

Dans le cas où l'employeur ne peut pas obtenir un nombre suffisant d'employés pour accomplir du travail supplémentaire selon le système des chances égales par ordre descendant, l'employeur doit désigner, conformément au système de l'égalité des chances, le nombre d'employés nécessaires pour accomplir du travail supplémentaire par ordre ascendant à partir de la liste appropriée. Lorsque les normes du service et les effectifs de l'installation le permettent, l'employeur doit prendre les mesures raisonnables pour s'assurer que les affectations de travail supplémentaire par ordre ascendant de la liste appropriée sont minimisées.

L'avocat de l'employeur a allégué que le paragraphe a) de la clause 15.11 indique qu'aux fins de la convention collective, un employé pendant son jour de repos (les parties sont d'accord pour interpréter «en jour de repos» comme signifiant «pendant un jour de repos») n'est pas considéré comme disponible pour un travail supplémentaire parce qu'en conséquence de ces dispositions, il n'est même pas réputé avoir eu une chance de faire du travail supplémentaire si un travail semblable est requis ce jour-là. De son côté, l'avocat du syndicat a allégué que si un employé en jour de repos est réputé n'être pas disponible pour un travail supplémentaire, il n'aurait pas été nécessaire de prévoir des dispositions spéciales pour son cas dans la clause 15.11. Autant que je le comprenne, il a allégué qu'à la lumière de la clause 15.10, le paragraphe a) de la clause 15.11 donne à l'em-

overtime without being considered as having had an opportunity for such overtime. I would find the latter submission very difficult to accept if it were meant to suggest, as I am by no means sure it was, that an employee on his day of rest could accept an offer to work overtime without being considered as having had such an opportunity; it might, however, well make sense if the effect would merely be that an employee on his day off could refuse the offer without losing his prior claim to work overtime on a later occasion. The effect of an acceptance or refusal of an offer to work overtime on a day of rest need not, however, be decided here.

Clause 15.11, whether read alone or in conjunction with clause 15.10, does not cause me to alter the interpretation of clause 39.07 that I have already indicated. I would need a more compelling indication of an intent to exclude employees on their day of rest from the scope of clause 39.07.

I have also considered whether clause 15.08 has the effect of giving to the words "available for overtime", as used in clause 39.07, a meaning limited to employees who fall within its paragraphs (a) and (b). I do not, however, read clause 15.08 as so limiting the scope of these words. As the heading of the clause indicates, its provisions appear to me to establish priorities within the general priority system created by the equal opportunity principle defined in clause 15.07. Again, however, it is not necessary for purposes of this case to determine the precise impact of clause 15.08 on the equal opportunity principle.

My conclusion is that, before casuals may be used under clause 39.07, employees on their day of rest are entitled to be offered overtime occasioned by a high mail volume if they are, in fact, available for such work when a reasonable effort is made by the employer to contact them.

I would agree with the Adjudicator that, having in mind paragraph 6 of the agreed statement of facts, Mr. O'Toole was available for overtime.

ployé en jour de repos le privilège d'accepter ou de refuser une offre de travail supplémentaire sans être réputé avoir eu une chance de faire ce travail supplémentaire. Je trouverais ce dernier argument inadmissible s'il avait pour objet de suggérer qu'un employé pendant son jour de repos pourrait accepter une offre de travail supplémentaire sans être réputé avoir eu une chance de le faire, mais je ne suis pas du tout sûr que ce soit là le but du raisonnement; cependant, celui-ci aurait un sens s'il signifiait simplement qu'un employé pendant son jour de repos pourrait refuser l'offre sans pour cela perdre sa priorité pour du travail supplémentaire à une occasion ultérieure. On n'a cependant pas à déterminer ici les conséquences de l'acceptation ou du rejet d'une offre de travail supplémentaire pendant un jour de repos.

La clause 15.11, lue isolément ou de concert avec la clause 15.10 ne me fait pas changer l'interprétation de la clause 39.07 que j'ai déjà donnée. Pour ce faire, il faudrait une intention bien plus nette des parties d'exclure du champ de la clause 39.07 les employés en jour de repos.

Je me suis également demandé si la clause 15.08 a pour effet de donner à l'expression «disponibles pour accomplir des heures supplémentaires» employée dans la clause 39.07, un sens restrictif pour tenir compte des seuls employés énumérés aux paragraphes a) et b) de la clause 15.08. Je n'interprète cependant pas cette dernière clause dans ce sens restrictif. Ainsi que l'indique l'intitulé de cette clause, ses dispositions me paraissent établir un ordre de priorité dans le système général des priorités créé par le principe d'égalité des chances défini à la clause 15.07. Encore une fois, il n'est pas nécessaire, aux fins de l'espèce, de déterminer précisément l'effet de la clause 15.08 sur le principe d'égalité des chances.

Je conclus qu'avant d'engager des occasionnels en vertu de la clause 39.07, les employés en jour de repos ont le droit de se voir offrir le travail supplémentaire occasionné par le surplus de courrier, si en fait ils sont disponibles pour ce travail lorsque l'employeur fait un effort raisonnable pour entrer en contact avec eux.

Je suis d'accord avec l'arbitre pour dire que, compte tenu du paragraphe 6 de l'exposé convenu des faits, M. O'Toole était disponible pour accomplir du travail supplémentaire.

I would dismiss the application.

* * *

The following are the reasons for judgment rendered in English by

MACKAY D.J. (*dissenting*): This is an application on behalf of the applicant pursuant to section 28 of the *Federal Court Act* to review and set aside the decision of a member of the Public Service Staff Relations Board allowing the grievance of the respondent.

An agreed statement of facts filed with the Board was as follows:

AGREED STATEMENT OF FACTS

RE: ADJUDICATION—A.R. O'TOOLE
(166-2-2904)

1. On Wednesday, June 30, 1976, there was a high mail volume situation on all shifts within the meaning of PO (NS) Article 39.07 necessitating the working of extra hours in the Saint-John Post Office.

2. In the application of Article 39.07, the Employer, on June 30 offered overtime or additional hours as follows:

- (a) additional hours to regular part-time employees on duty that day;
- (b) overtime to regular full-time employees at the conclusion of their shifts;
- (c) overtime to regular full-time employees immediately prior to their shifts.

3. As the action taken in paragraph 2 above was not sufficient to meet service requirements, casual employees were used to complement the regular staff.

4. Mr. O'Toole, the grievor, is employed in the Saint-John Post Office as a full-time PO-4 on the afternoon shift (12:00 to 20:30 hrs.)

5. Wednesday, June 30, 1976, was a day of rest for the grievor and he was not requested to work on that day. No other employee on a day of rest was requested to work on that day.

6. Had the Employer requested the grievor to work on his day of rest he would have done so.

Mr. O'Toole's grievance was:

That on Wednesday 30, 1976, Management brought in casuals and did not offer me the opportunity to work my R.D.O. This is a violation of articles 39.02, 39.03, 39.07 of the collective agreement and of the past practice of the last 2 years.

The relief claimed was:

Je rejetterais la demande.

* * *

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement rendus par

LE JUGE SUPPLÉANT MACKAY (*dissident*): Cette demande, présentée pour le compte du requérant en vertu de l'article 28 de la *Loi sur la Cour fédérale*, vise à obtenir l'examen et l'annulation d'une décision rendue par un membre de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique accueillant un grief présenté par l'intimé.

Voici le libellé d'un exposé convenu des faits déposé auprès de la Commission:

[TRADUCTION] EXPOSÉ DES FAITS CONVENU PAR LES PARTIES

OBJET: ARBITRAGE—A.R. O'TOOLE
(166-2-2904)

1. Le mercredi 30 juin 1976, un surplus de courrier à tous les postes de travail au sens où l'entend la clause 39.07 de la convention du groupe de la manutention du courrier (non-surveillants) a exigé des heures additionnelles de travail au bureau de poste de Saint-Jean.

2. Aux termes de la clause 39.07, l'employeur offrit le 30 juin à ses employés d'effectuer des heures supplémentaires ou additionnelles dans les conditions suivantes:

- a) des heures additionnelles aux employés réguliers à temps partiel en service ce jour-là;
- b) des heures supplémentaires aux employés réguliers à plein temps une fois terminé leur poste de travail;
- c) des heures supplémentaires aux employés réguliers à plein temps immédiatement avant le début de leur poste de travail.

3. Les mesures mentionnées au paragraphe 2 ci-dessus s'étant avérées insuffisantes pour répondre aux besoins, on a eu recours aux services d'occasionnels pour renforcer le personnel régulier.

4. M. O'Toole, l'employé s'estimant lésé, commis des postes à plein temps au bureau de poste de Saint-Jean, niveau PO-4, est affecté au quart l'après-midi (de 12 h à 20 h 30).

5. Le mercredi 30 juin 1976 était jour de repos pour l'employé s'estimant lésé et on ne lui demanda pas de venir travailler. Aucun employé dont c'était le jour de repos, ne fut rappelé au travail ce jour-là.

6. Si l'employeur avait demandé à l'employé s'estimant lésé de venir travailler durant son jour de repos, il aurait accepté.

Et voici le libellé exact du grief de M. O'Toole:

[TRADUCTION] Que le mercredi 30 1976, la direction a engagé des occasionnels et ne m'a pas offert l'occasion de travailler pendant mon jour de repos. C'est là une violation des clauses 39.02, 39.03, 39.07 de la convention collective et de la pratique des deux dernières années.

Il a demandé comme redressement:

That: (1) The past practice of offering overtime to regular employees, including work on a Day of Rest, be continued prior to seeking casual help, and

(2) I receive 12 hours of overtime at the rate of double time.

Article 39.07 is as follows:

39.07 High Mail Volume Situation

When high mail volumes necessitate the working of extra hours, the Employer agrees that such work will be offered first to regular employees available to perform additional hours and/or overtime. In instances where the action mentioned above is not sufficient to meet service requirements, casual employees will be used to complement the regular staff.

As the words "additional hours" and "overtime" are not specifically defined in Article 39.07, other articles in the collective agreement must be looked at to determine the meaning to be given to them. These articles are:

14.01 Definitions and Standards

(a) Except as provided in (b), the normal work week for full-time employees shall be forty (40) hours, eight (8) hours per day, five (5) days per week.

(b) Whenever the normal hours of work on the effective date of this Agreement for full-time employees are thirty-seven and one-half (37½) hours per week, these hours shall continue to be the normal hours of work for the duration of this Agreement.

15.01 Rates

(a) (i) For full-time employees except as provided in 15.02, overtime shall be paid at the rate of time and one-half (1½) for all hours worked in excess of eight (8) hours per day.

(b) Employees on a thirty-seven and one-half (37½) hour week shall be paid overtime at straight-time rates for all hours worked in excess of thirty-seven and one-half (37½) hours per week, up to and including forty (40) hours per week and at the rate of time and one-half (1½) for all hours worked in excess of forty (40) hours per week.

15.02 Meal and Rest Periods

(a) Full-time employees required to work more than two (2) hours' overtime in excess of his daily schedule or shift, shall be reimbursed for a meal allowance to the amount of two dollars and fifty cents (\$2.50).

(b) Full-time employees required to work overtime for a period of two (2) hours or more immediately prior to his regular shift will be given a ten (10) minute rest period before commencing his regular shift. If the overtime period is

[TRADUCTION] (1) Que soit continuée la pratique suivie jusqu'ici d'offrir le travail supplémentaire aux employés réguliers, y compris le travail à faire pendant un jour de repos, avant de recourir aux occasionnels, et

a (2) Qu'il me soit payé les indemnités de 12 heures supplémentaires au taux double du taux normal.

La clause 39.07 est ainsi libellé:

39.07 Surplus de courrier

b Lorsqu'un surplus de courrier nécessite le travail d'heures additionnelles, l'employeur convient que ce travail sera offert premièrement aux employés réguliers disponibles pour accomplir des heures additionnelles et/ou supplémentaires. Dans les cas où la mesure ci-haut mentionnée n'est pas suffisante pour rencontrer les besoins du service, des aides occasionnels seront utilisés pour augmenter le personnel régulier.

c Comme les expressions «heures additionnelles» et «heures supplémentaires» n'ont pas été spécialement définies dans la clause 39.07, il faut examiner d'autres articles de la convention collective pour déterminer le sens à leur attribuer. Ces articles sont reproduits ci-après.

d 14.01 Définitions et normes

a) Sous réserve de l'alinéa b), la semaine normale de travail des employés à plein temps est de quarante (40) heures, huit (8) heures par jour, cinq (5) jours par semaine.

e b) Lorsque les heures normales de travail à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective pour les employés à plein temps sont de trente-sept heures et demie (37½) par semaine, ces heures continuent d'être les heures normales de travail pour la durée de la présente convention.

f 15.01 Taux

a) (i) Pour les employés à plein temps et sous réserve de 15.02, les heures supplémentaires sont rémunérées à taux et demi (1½) pour toutes les heures travaillées en excédent de huit (8) heures par jour.

g b) Les heures supplémentaires des employés dont la semaine de travail est de trente-sept heures et demie (37½) sont rémunérées au taux des heures normales pour toutes les heures travaillées en excédent des trente-sept heures et demie (37½) par semaine jusque et y compris quarante (40) heures par semaine, et à taux et demi (1½) dans le cas de toutes les heures travaillées en excédent des quarante (40) heures par semaine.

h 15.02 Pause-repas et période de repos

i a) Un employé à plein temps qui est tenu de travailler plus de deux (2) heures supplémentaires, en excédent de son horaire quotidien ou de son poste, est remboursé d'un montant de deux dollars et cinquante cents (\$2.50) en guise d'indemnité de repas.

j b) Un employé à plein temps qui est tenu de faire du travail supplémentaire pour une période de deux (2) heures ou plus immédiatement avant le début de son poste normal, bénéficie d'une période de repos de dix (10) minutes avant de com-

three (3) hours or more and he becomes entitled to a meal break under 15.02(d), the rest period will not be given.

(c) Full-time employees required to work overtime for a known period of two (2) hours or more immediately following his regular shift will be given a ten (10) minute rest period prior to the termination of his regular shift.

(d) Full-time employees required to work overtime for a period of three (3) hours or more, immediately prior to, or immediately after his regularly scheduled shift will be provided a meal period of one-half (½) hour to be paid for at the rate of time and one-half (1½).

(e) Where a full-time employee works overtime prior to and following his regular shift, and his total on-duty time is eleven (11) hours or more, he will be provided a meal period of one-half (½) hour at time and one-half (1½) provided he has not received such meal period under the provisions of 15.02(d).

15.05 Posting of Lists

For the purpose of equalizing opportunity to perform required overtime work, the Employer shall post and maintain appropriate lists of employees in order of seniority, applicable to each postal installation. Such lists shall indicate the overtime opportunities offered each employee.

15.07 Definition of Equal Opportunity

Equal opportunity for overtime work shall mean that once an appropriate list is established, overtime assignments will be offered to persons on the list who have had a fewer number of overtime opportunities until sufficient employees have been obtained to fulfil the requirements. When there is more than one employee who has had a fewer number of overtime opportunities (as mentioned above), overtime assignments will be offered to such employees in the descending order of the appropriate list. Equal opportunity entails no obligation on the part of the Employer for equal distribution of overtime hours worked.

15.08 Order of Priority

In the application of clause 15.07, overtime work will be offered as follows:

(a) To employees on duty who normally perform the work on which overtime is required in an office or on a particular shift within an office, or, where applicable, in a division or section of an office in descending order of the appropriate list.

(b) To employees scheduled to work their regular shift when the overtime is required immediately prior to that shift.

15.11 No Loss of Opportunity

An employee on the appropriate list at the time the overtime is worked will not be considered as having had an opportunity to work overtime in the following instances:

mencer son poste normal. Si la période de travail supplémentaire est de trois (3) heures ou plus et qu'il a droit à une pause-repas en vertu de l'alinéa d) ci-dessous, la période de repos ne sera pas accordée.

c) Un employé à plein temps tenu de faire du travail supplémentaire pour une période connue de deux (2) heures ou plus, immédiatement à la suite de son poste normal, bénéficie d'une période de repos de dix (10) minutes avant que ne prenne fin son poste normal.

d) Un employé à plein temps tenu de faire du travail supplémentaire pour une période de trois (3) heures ou plus, immédiatement avant ou immédiatement après son poste d'horaire normal, bénéficie d'une pause-repas d'une demi-heure (½) qui doit être rémunérée à taux et demi (1½).

e) Lorsqu'un employé à plein temps fait du travail supplémentaire avant ou après son poste normal et que la durée totale de son service est de onze (11) heures ou plus, il bénéficie d'une pause-repas d'une demi-heure (½) à taux et demi (1½), à la condition qu'il n'ait pas bénéficié d'une telle pause-repas en vertu des dispositions de l'alinéa d) ci-dessus.

15.05 Affichage des listes

Afin d'égaliser les chances de faire le travail supplémentaire requis, l'employeur doit afficher et tenir à jour des listes appropriées d'employés dans l'ordre de leur ancienneté, applicables à chaque installation de la poste. Ces listes doivent indiquer les chances offertes à chaque employé de faire des heures supplémentaires.

15.07 Définition d'égalité des chances

L'égalité des chances de faire du travail supplémentaire signifie qu'une fois la liste appropriée établie, les affectations de travail supplémentaire sont offertes aux personnes figurant sur la liste qui ont eu un nombre moindre de chances de faire du travail supplémentaire, jusqu'à ce qu'un nombre suffisant d'employés ait été obtenu pour satisfaire aux besoins. Lorsqu'il y a plus d'un employé ayant eu un nombre moindre de chances de faire du travail supplémentaire (comme il est dit ci-dessus), l'affectation de travail supplémentaire est offerte à tels employés dans un ordre descendant de la liste appropriée. L'égalité des chances n'oblige nullement l'employeur à répartir également les heures supplémentaires effectuées.

15.08 Ordre de priorité

Aux fins de l'application de la clause 15.07, le travail supplémentaire est offert comme il suit:

a) aux employés en devoir qui exécutent normalement le travail pour lequel les heures supplémentaires sont requises dans un bureau ou durant un poste particulier dans un bureau ou, lorsque cela s'applique, dans une division ou une section de bureau, dans l'ordre descendant de la liste appropriée;

b) aux employés qui doivent assumer leur poste d'horaire normal, lorsque le travail supplémentaire est exigé immédiatement avant ledit poste d'horaire.

15.11 Aucune chance perdue

L'employé dont le nom figure sur la liste appropriée au moment où le travail supplémentaire est accompli n'est pas réputé avoir eu une chance de faire du travail supplémentaire dans les cas suivants:

- (a) where the employee is on rotation day off;
- (b) where an employee has been assigned overtime in an ascending order on a list in accordance with clause 15.12.

Article 17, under the heading "Work on a Day of Rest, Call Back" is as follows:

17.01 Work on a Day of Rest

- (a)
 - (i) "Day of rest" in relation to a full-time employee means a day other than a holiday on which that employee is not ordinarily required to perform the duties of his position other than by reason of his being on leave of absence.
 - (ii) A full-time employee shall be paid at the rate of double (2) time for all hours worked on a day of rest.
- (b)
 - (i) "Day of rest" in relation to a full-time employee means the same as defined in (a)(i) above.
 - (ii) A full-time employee called in to work on his day of rest will receive a minimum of three (3) hours of work or pay in lieu of work at double (2) time, subject to his willingness to perform any work available in his own class.
- (c) Where full-time employees are required to work on a day of rest, the principles contained in Article 15 will apply.

17.02 Call-Back

- (a) A full-time employee called back to work after having completed his scheduled hours of work for the day and having left the Employer's premises will receive a minimum of three (3) hours of work or pay in lieu of work at time and one-half (1½), subject to his willingness to perform any work available in his class.
- (b) Insofar as possible, work assignments covered by this clause shall be in accordance with the principle of equal opportunity as provided in Article 15.

Unless work on a day of rest comes within the term "additional hours and/or overtime" in Article 39.07, there is, on the facts of this case, nothing in the agreement to require the employer to offer the work referred to in Article 39.07 to employees on their day of rest before calling in casual help.

Article 15 makes it clear that the meaning of "overtime" is restricted to hours worked by full-time employees in addition to their regular working day of eight hours and which additional hours are worked either immediately before the commencement of their regular hours or commencing immediately after completion of their regular eight hours of work.

- a) lorsque l'employé est en jour de repos;
- b) lorsque l'employé est affecté à du temps supplémentaire dans l'ordre ascendant d'une liste en conformité avec les dispositions de la clause 15.12 ci-dessous.

Voici le libellé de l'article 17 sous l'intitulé «Travail un jour de repos, Rappel au travail»:

17.01 Travail un jour de repos

- a)
 - (i) L'expression «jour de repos» à l'égard d'un employé à plein temps désigne un jour autre qu'un jour férié au cours duquel l'employé n'est pas normalement tenu d'accomplir les fonctions de sa position, pour une raison autre que celle d'être en congé.
 - (ii) Un employé à plein temps est rémunéré à taux double (2) durant toutes les heures travaillées un jour de repos.
- b)
 - (i) L'expression «jour de repos» à l'égard d'un employé à plein temps s'entend au sens que lui donne le sous-alinéa a)i) ci-dessus.
 - (ii) Un employé à plein temps appelé au travail un jour de repos se voit attribuer un minimum de trois (3) heures de travail ou de salaire à taux double (2) au lieu de travail, sous réserve de son acceptation d'accomplir tout travail disponible dans sa classe.
- c) Lorsque les employés à plein temps sont obligés de travailler un jour de repos, les principes figurant dans l'article 15 s'appliquent.

17.02 Rappel au travail

- a) Un employé à plein temps appelé au travail, après avoir terminé ses heures de travail d'horaire de la journée et avoir quitté les locaux de l'employeur, se voit attribuer un minimum de trois (3) heures de travail ou de salaire à taux et demi (1½), au lieu de travail, sous réserve de son acceptation d'accomplir tout travail disponible dans sa classe.
- b) Dans la mesure du possible, les affectations de travail faites en vertu de la présente clause respectent le principe de l'égalité des chances comme le prévoit l'article 15.

A moins que le travail un jour de repos ne soit inclus dans les «heures additionnelles et/ou supplémentaires» prévues dans la clause 39.07, rien dans la convention, à en juger par les faits de l'espèce, ne requiert l'employeur d'offrir le travail mentionné dans la clause 39.07 à des employés pendant leur jour de repos avant d'utiliser des aides occasionnels.

Aux termes de l'article 15, les «heures supplémentaires» désignent restrictivement les heures de travail des employés à plein temps travaillées en excédent du travail régulier de huit heures par jour, immédiatement avant le commencement de leur poste normal ou immédiatement à la suite de leur poste normal de huit heures de travail habituelles.

The words “extra hours” and “additional hours” in Article 39.07 would include “overtime” as defined by Article 15; they would also apply to cases where the additional hours that were worked did not come within the definition of overtime. For example, in paragraph 2 of the agreed statement of facts, reference is made to part time employees, on duty that day, being offered “additional” hours of work.

Article 17.02 provides for the call back of full time employees who have completed their shift and left the employer’s premises; such work is additional work but not overtime.

The words “extra hours”, “additional hours” and “overtime” all have reference only to hours that are worked by an employee in addition to his regular eight hour day. This is necessarily so because under the provisions of the agreement as to equal opportunity and priority, if overtime was required on consecutive days and more employees were available and desired to work overtime than were required for the overtime work on the first day, the employees who worked overtime on the first day would not be eligible to work overtime on the next day.

Under the provisions of Article 17.01, employees may be called in to work on their day of rest. Such work is not and cannot be described as being either “additional hours” of work or “overtime” because the employee on his day of rest is not otherwise at work on that day.

The reference in Article 17.01(c) to Article 15 does not mean that employees who are on their day of rest are to have equal opportunity with employees who are at work that day to do overtime work. It simply makes applicable to employees who are on their day of rest the principle of equal opportunity as among themselves to work on their day of rest.

Having reached the conclusion that work on a day of rest does not come within the provisions of

Les «heures additionnelles» mentionnées dans la clause 39.07 englobent «les heures supplémentaires» définies dans l’article 15, et s’appliquent également aux cas où les heures additionnelles travaillées ne sont pas conformes à la définition des heures supplémentaires. Par exemple, le paragraphe 2 de l’exposé convenu des faits fait état d’heures «additionnelles» de travail offertes à des employés à temps partiel en service ce jour-là.

La clause 17.02 prévoit le rappel au travail d’employés à plein temps qui ont terminé leur période de travail de la journée et ont quitté les locaux de l’employeur; il s’agit là de travail additionnel et non d’heures supplémentaires.

Les expressions «heures additionnelles» et «heures supplémentaires» se réfèrent seulement à des heures travaillées par un employé en plus de son temps régulier de huit heures par jour. Il en est évidemment ainsi parce qu’en vertu des dispositions de la convention relatives à l’égalité des chances et à l’ordre de priorité, si du travail supplémentaire est requis pendant des jours consécutifs et si le nombre d’employés disponibles et désirant faire ce travail est plus grand que le nombre d’employés requis pour exécuter ce travail supplémentaire pendant le premier jour, les employés ayant fait les heures supplémentaires le premier jour ne sont pas admissibles à en faire le jour suivant.

Aux termes de la clause 17.01 les employés peuvent être appelés au travail pendant leur jour de repos. On ne décrit pas et on ne peut pas décrire ce travail comme «heures additionnelles» de travail ou «heures supplémentaires» car, pendant son jour de repos, l’employé n’est pas autrement au travail ce jour-là.

Le renvoi de la clause 17.01(c) à l’article 15 ne signifie pas que les employés pendant un jour de repos doivent avoir la même égalité des chances d’accomplir du travail supplémentaire que les employés au travail pendant ce jour. Il rend simplement applicable le principe d’égalité des chances, parmi les employés pendant leur jour de repos, relativement au travail supplémentaire pendant ce jour.

Ayant conclu que le travail un jour de repos ne tombe pas dans les dispositions de la clause 39.07,

Article 39.07, I am of the opinion that the Board erred in law in holding otherwise.

I would allow the application and set aside the decision of the Board, and refer the matter back to the Board to dispose of the matter in accordance with these reasons.

je suis d'avis que la Commission a commis une erreur de droit en statuant autrement.

J'accueillerais la demande et annulerais la décision de la Commission, et renverrais l'affaire à la Commission pour qu'elle en décide conformément à ces motifs.