

A-110-77

A-110-77

Attorney General of Canada (Applicant)

v.

Peter Treacy (Respondent)

Court of Appeal, Jackett C.J., Urie J. and MacKay D.J.—Ottawa, June 15, 1977.

Judicial review — Public Service — Application to set aside decision of adjudicator finding employer had not posted list as required and hence had not discharged onus of proving equal opportunity for overtime employment — Claim that adjudicator had erred in law in interpretation of "equal opportunity" — Misinterpretation by both employer and adjudicator — Federal Court Act, s. 28.

The applicant, in a dispute about the interpretation of the phrase "equal opportunity" as found in a collective agreement, and as applied by the agreement to available overtime work, applies for judicial review of an adjudicator's decision. The agreement provided that seniority lists be established and that overtime opportunities be offered to those who had the fewer number of opportunities. Should this procedure be neglected, the agreement required the employer to prove equal opportunity. Certain situations carried a higher premium rate for overtime work than others. The regular shift workers were requested by notice to work overtime on a "higher premium" day, and the other workers were requested to report for overtime duty, at the lower premium rate, on their next rotation day. The respondent was one of the latter group. The questions of whether the employer had discharged his onus and the definition of the term "equal opportunity", as found in the agreement, were to be determined.

Held, the application is dismissed. Paragraph 15.07 of the collective agreement, read with certain other provisions of the agreement, contains a definition of equal opportunity that is *prima facie* dependent on the relative number of overtime opportunities that had been had by the various employees involved. The employer's attempt to discharge his burden bore no relationship to such definition and therefore, as a matter of law, the adjudicator was right in concluding that the employer had not discharged his burden. Both the applicant, in his argument, and the adjudicator, in his reasoning refuting that argument, however, relied on an unacceptable dictionary definition of the words "equal opportunity". It is clear that the parties chose to make the test of equal opportunity the number of "overtime opportunities" that the particular employee has had prior to the day in which overtime work is being offered. The test is neither the "value of the work" as the adjudicator thought nor is it the offering of overtime work based on a calculation to result in lower premium rates, as the employer advocated. The order in which employees are chosen for offers of overtime work should be determined as per the agreement

Le procureur général du Canada (Requérant)

c.

Peter Treacy (Intimé)

Cour d'appel, le juge en chef Jackett, le juge Urie et le juge suppléant MacKay—Ottawa, le 15 juin 1977.

Examen judiciaire — Fonction publique — Demande visant à faire annuler une décision arbitrale qui a conclu que l'employeur n'avait pas affiché une liste, comme il était tenu de le faire, et ne s'est donc pas acquitté de l'obligation de prouver qu'il a accordé des chances égales d'accomplir du travail supplémentaire — L'arbitre aurait commis une erreur de droit dans son interprétation de l'expression «égalité des chances» — Interprétation erronée, tant par l'employeur que par l'arbitre — Loi sur la Cour fédérale, art. 28.

Le requérant, dans un litige portant sur l'interprétation de l'expression «égalité des chances» qu'une convention collective emploie et applique à la possibilité d'accomplir du travail supplémentaire, demande l'examen judiciaire d'une décision arbitrale. La convention prévoit l'établissement d'une liste d'ancienneté et l'offre de travail supplémentaire à ceux qui ont le moins de chances d'en faire. La convention stipule que, si cette procédure n'est pas suivie, l'employeur aura l'obligation de prouver qu'il a accordé des chances égales. Dans certains cas, le travail supplémentaire donnait droit à des primes de salaire supérieures, dans d'autres, à des primes moindres. Les employés de l'équipe régulière ont été priés, par avis, de se présenter pour accomplir du travail supplémentaire un jour donnant droit à des primes supérieures, et les autres employés, le jour auquel était reporté leur repos, ce qui donnait droit à des primes moindres. L'intimé était du dernier groupe. Il s'agit de savoir si l'employeur a fait la preuve de ce qu'il devait établir, et de définir l'expression «égalité des chances» employée dans la convention.

Arrêt: la demande est rejetée. Le paragraphe 15.07 de la convention collective, lorsque lu avec certaines autres de ses dispositions, contient une définition de l'égalité des chances qui, de prime abord, est fonction du nombre relatif d'offres de travail supplémentaire faites aux divers employés en cause. La tentative de l'employeur pour établir ce qu'il lui incombait de prouver n'est nullement reliée à cette définition et, par conséquent, l'arbitre a eu raison de conclure que l'employeur n'avait pas fait la preuve de ce qu'il devait établir. Cependant, le requérant, dans ses arguments, et l'arbitre, dans son raisonnement les réfutant, se sont tous deux fondés sur une définition inacceptable de l'expression «chances égales» trouvée dans les dictionnaires. Il est clair que les parties ont préféré vérifier s'il y avait eu égalité des chances en considérant le nombre «d'offres de temps supplémentaire» faites à un employé en particulier antérieurement à la date de l'offre. La question n'est pas, comme l'a pensé l'arbitre, la «valeur du temps supplémentaire» ni l'offre de travail supplémentaire en fonction d'un critère calculé pour qu'il en résulte des primes salariales plus faibles, comme l'a soutenu l'employeur. L'ordre selon lequel les

regardless of whether the employees so chosen would be entitled to a higher or lower premium rate.

employés se voient offrir du travail supplémentaire doit être déterminé selon la convention, peu importe si les employés ainsi choisis ont droit à une prime supérieure ou inférieure.

APPLICATION.

DEMANDE.

COUNSEL:

a

AVOCATS:

J. P. Malette for applicant.
Maurice W. Wright, Q.C., for respondent.

J. P. Malette pour le requérant.
Maurice W. Wright, c.r., pour l'intimé.

SOLICITORS:

b

PROCUREURS:

Deputy Attorney General of Canada for applicant.
Soloway, Wright, Houston, Greenberg, O'Grady & Morin, Ottawa, for respondent.

c

Le sous-procureur général du Canada pour le requérant.
Soloway, Wright, Houston, Greenberg, O'Grady & Morin, Ottawa, pour l'intimé.

The following are the reasons for judgment delivered orally in English by

Ce qui suit est la version française des motifs du jugement prononcés à l'audience par

JACKETT C.J.: This is a section 28 application to set aside a decision of an adjudicator under section 91(1) of the *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1970, c. P-35, allowing a grievance of the respondent with respect to the interpretation and application of a collective agreement.

d

LE JUGE EN CHEF JACKETT: Il s'agit d'une demande, fondée sur l'article 28, d'annulation d'une décision arbitrale rendue en vertu de l'article 91(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, S.R.C. 1970, c. P-35, et faisant droit au grief de l'intimé relativement à l'interprétation et à l'application d'une convention collective.

The grievance has to do with provisions in the collective agreement concerning the right of an employee to be offered "overtime work"; and a significant fact is that overtime work, in some circumstances, carries "premium" rates of pay at time and a half and, in other circumstances, carries doubletime "premium" rates.

f

Le grief porte sur les dispositions de la convention collective concernant le droit pour un employé de se voir offrir du «travail supplémentaire»; fait important à noter, le temps supplémentaire dans certains cas donne droit à des «primes» de salaire calculées à temps et demi et, dans d'autres cas, à temps double.

The relevant provisions of the collective agreement will be set out in an Appendix to these reasons when they are transcribed. Paragraph 15.05 requires that "For the purpose of equalizing opportunity to perform required overtime work" the employer must maintain seniority lists indicating "the overtime opportunities offered each employee". Paragraph 15.06 requires that "an employee . . . be given equal opportunity to perform the overtime work in accordance with the list . . ." Paragraph 15.07 defines "Equal opportunity for overtime work" to 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

g

h

i

j

Les dispositions applicables de la convention collective seront reproduites en annexe aux présents motifs lors de leur transcription. Le paragraphe 15.05 prévoit qu'«Afin d'égaliser les chances de faire le travail supplémentaire requis» l'employeur doit tenir à jour des listes d'ancienneté indiquant: «les chances offertes à chaque employé de faire des heures supplémentaires». Le paragraphe 15.06 prévoit que: «tout employé se verra donner une chance égale d'accomplir le travail supplémentaire conformément à la liste . . .» Le paragraphe 15.07 définit «L'égalité des chances de faire du travail supplémentaire» comme signifiant «qu'une fois la liste appropriée établie, les affectations de travail supplémentaire sont offertes aux

opportunities . . .”¹ Paragraph 15.13 provides that, when an employee claims to have been “bypassed” re overtime work, the burden of proving otherwise shall be on the employer if the required lists were not duly posted. Paragraph 15.18 entitles an employee who has been so “bypassed” to be paid an amount equal to the amount that he would have earned had he worked overtime “on the missed opportunity”.

In this case no list was posted as required by paragraph 15.05.

On May 18, 1976, the employer posted a notice reading as follows:

Those Employees who would normally be scheduled for regular duty on Monday, May 24th, 1976, are requested to report for Overtime duty on that date.

Employees whose Rotation Day would normally fall on May 24th, 1976, are not to report for duty on that date, but are requested to report for Overtime Duty on the date to which the Rotation Day moves.

It is common ground that the respondent is an employee who did not fall within the request contained in the first paragraph of this notice and who was expressly prohibited, by the second paragraph, from working on May 24. It is also common ground that, if the respondent had worked overtime on May 24, he would have been entitled to doubletime “premium” rates but, if he accepted the invitation to work overtime on his next “Rotation Day”, he would only be entitled to premium rates at time and a half.

As I will find it necessary to express disagreement with some of the reasons given by the Adjudicator, the substantive part of those reasons will be set out in an appendix to these reasons when they are transcribed.

As I understand the Adjudicator’s decision, he allowed the grievance and ordered payment under paragraph 15.18 of the collective agreement because

(a) as no list had been posted as required by paragraph 15.05, by virtue of paragraph 15.13,

¹ A “tie” is broken by reference to position on the list.

personnes figurant sur la liste qui ont eu un nombre moindre de chances de faire du travail supplémentaire . . .”¹ Le paragraphe 15.13 prévoit que lorsqu’un employé prétend avoir été «oublié» en matière de temps supplémentaire, l’employeur aura le fardeau de la preuve s’il a fait défaut d’afficher les listes appropriées. Le paragraphe 15.18 donne à l’employé qui a été «oublié» de toucher un montant égal à celui qu’il aurait gagné s’il avait accompli le travail supplémentaire «qu’il n’a pas eu la chance d’accomplir».

En l’espèce, aucune liste prévue par le paragraphe 15.05 n’a été affichée.

Le 18 mai 1976, l’employeur a affiché l’avis suivant:

Les employés qui devaient remplir leurs fonctions habituelles le 24 mai 1976 sont priés de se présenter pour effectuer du travail supplémentaire ce jour-là.

Les employés dont le jour de repos coïnciderait normalement avec le 24 mai 1976 ne doivent pas se présenter au travail ce jour-là, mais ils sont priés de se présenter pour effectuer du travail supplémentaire à la date à laquelle est reporté leur jour de repos.

Il est notoire que l’intimé est un employé non concerné par la demande contenue au premier paragraphe de l’avis et auquel le deuxième paragraphe interdisait de travailler le 24 mai. Il est notoire aussi que si l’intimé avait effectué du temps supplémentaire le 24 mai, il aurait eu droit, à titre de «prime» salariale, à être payé temps double mais que, s’il acceptait l’invitation qu’on lui faisait d’effectuer du temps supplémentaire «à la date à laquelle est reporté leur jour de repos», il n’aurait eu droit, à titre de prime salariale, qu’à être payé temps et demi.

Comme j’estime nécessaire d’exprimer mon désaccord avec certains des motifs de l’arbitre, les passages essentiels de ceux-ci seront annexés aux présents motifs lorsqu’ils seront transcrits.

Si je comprends bien la sentence arbitrale, l’arbitre a fait droit au grief et ordonné que soit versé le paiement prévu au paragraphe 15.18 de la convention collective parce que:

a) comme aucune liste n’avait été affichée conformément au paragraphe 15.05, en vertu du

¹ «En cas d’égalité» des chances, on se réfère à l’ordre de priorité établi par la liste.

the burden was on the employer to show that the respondent was not "bypassed in the administration of equal opportunity" in respect of the overtime offers of work for May 24, 1976, and

(b) the employer had failed to discharge that burden.

It is common ground that such burden did fall on the employer. Furthermore, it seems to be clear that the only attempt to discharge that burden is that that is reflected in the Adjudicator's reasons as follows:

It is the employer's contention, however, that an equal opportunity was granted all employees, since those not requested to work on the holiday (such as the grievor) were requested to work on their next rest day.

The Adjudicator asked himself "Was the request to work on his next rest day the granting of an 'equal opportunity' for overtime work?" He answered the question in the negative and his decision was the logical result.

I agree with the reasoning of the Adjudicator to the extent that I have outlined it. As, however, I do not accept the reasoning whereby he rejected the employer's attempt to discharge the burden of proof, I must explain why I agree in law with his conclusion on the facts as he found them, which are uncontested.

In my view, paragraph 15.07 of the collective agreement, read with certain other provisions of the agreement, contains a definition of "equal opportunity . . ." for the purposes of that agreement, which definition is dependent *prima facie* on the relative "number of overtime opportunities" that had been had by the various employees involved; and the employer's attempt to discharge his burden in this case bore no relationship to such definition. That being so, in my view, as a matter of law, the Adjudicator was right in concluding that the employer had not discharged his burden.

My difficulty with the position taken by the employer, and the line of reasoning into which the Adjudicator was led in attempting to refute it, is that they both seem to be based upon a dictionary

paragraphe 15.13, la charge d'établir que l'intimé n'avait pas été «oublié lors de l'application des chances égales» appartenait à l'employeur quant aux offres de temps supplémentaire pour le 24 mai 1976, et

b) l'employeur n'était pas parvenu à se décharger du fardeau de cette preuve.

Il est notoire que la charge de la preuve incombe à l'employeur. En outre, il semble clair que la seule tentative faite pour s'en acquitter a été celle que visent les motifs suivants de la sentence arbitrale:

D'après l'employeur toutefois chaque employé a eu une chance égale puisqu'il a demandé à ceux qui n'étaient pas tenus de se présenter au travail le jour férié, comme l'employé s'estimant lésé, de travailler au cours de leur jour de repos suivant.

L'arbitre s'est posé la question suivante: «En demandant aux employés de travailler au cours de leur jour de repos suivant, l'employeur a-t-il appliqué le principe de 'l'égalité des chances' à l'égard du travail supplémentaire?» Il a répondu à cette question par la négative et sa décision en découle logiquement.

Je suis tout à fait d'accord avec le raisonnement suivi par l'arbitre dans la mesure que je viens d'indiquer. Toutefois, comme je n'accepte pas le raisonnement par lequel il a rejeté la tentative faite par l'employeur pour se décharger du fardeau de la preuve, je dois expliquer pourquoi j'estime fondées en droit les conclusions qu'il a tirées de faits par ailleurs incontestés.

A mon avis, le paragraphe 15.07 de la convention collective, lorsqu'on le lit avec certaines autres de ses dispositions, contient une définition de «l'égalité des chances, . . .» limitée aux fins de la convention, définition qui de prime abord est fonction du nombre relatif «d'offres de temps supplémentaire» faites aux divers employés en cause; et la tentative de l'employeur pour établir ce qu'il lui incombeait de prouver en l'espèce n'est nullement reliée à cette définition. Tel étant le cas, à mon avis, en droit, l'arbitre avait raison de conclure que l'employeur n'avait pas fait la preuve des faits qu'il devait établir.

Ce qui me gêne dans la position de l'employeur, et dans le raisonnement que l'arbitre a été amené à suivre en essayant de la réfuter, c'est qu'ils semblent tous deux avoir fondé leur raisonnement sur

definition of the words "equal opportunity" that is not acceptable for purposes of the present agreement when paragraph 15.07 is read with paragraph 15.18. In my view, it is clear that the parties have chosen, presumably for practical reasons, to make the test of equal opportunity the number of "overtime opportunities" that the particular employee has had prior to the day in respect of which overtime work is being offered. As I see it, the test is not the "value of the work" as the Adjudicator seems to have thought, and it was not in accordance with the agreement for the employer to make his offer of overtime work based on a test that was calculated to result in lower premium rates. As I read the agreement, having only the facts of this case in mind, the order in which employees are chosen for offers of overtime work should be determined in accordance with the terms of the collective agreement regardless of whether the employees so chosen would be entitled to the higher or lower "premium" rates of pay for such work.

In my opinion the section 28 application should be dismissed.

APPENDIX

"A"

Parts of Collective Agreement

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.

15.06 Eligibility

Where less than a full complement of employees is required to work overtime, an employee will be given equal opportunity to perform the overtime work in accordance with the list on which his name appears.

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

une définition de l'expression «chances égales» trouvée dans le dictionnaire et qui ne saurait être acceptée pour les fins de la présente convention si l'on tient compte de ses paragraphes 15.07 et 15.18. A mon avis, il est clair que les parties ont préféré, sans doute pour des raisons de commodité, vérifier s'il y avait eu égalité des chances en considérant le nombre «d'offres de temps supplémentaire» faites à un employé en particulier antérieurement à la date de l'offre en cours. Selon moi, la question n'est pas, comme semble l'avoir pensé l'arbitre, de savoir «quelle est la valeur du temps supplémentaire», et il n'était pas conforme à la convention, pour l'employeur, d'offrir du temps supplémentaire en fonction d'un critère calculé pour qu'il en résulte des primes salariales plus faibles. La convention et les faits de l'espèce me convainquent que l'ordre de priorité selon lequel les employés se voient offrir du temps supplémentaire doit être déterminé en fonction des modalités de la convention collective, indépendamment du fait que les employés ainsi choisis aient droit à des «primes» salariales inférieures ou supérieures pour ledit travail.

A mon avis, la demande fondée sur l'article 28 devrait être rejetée.

ANNEXE

«A»

Extraits de la convention collective

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.

15.06 Éligibilité

Lorsque moins d'une équipe complète d'employés est requise pour accomplir du travail supplémentaire, tout employé se verra donner une chance égale d'accomplir le travail supplémentaire conformément à la liste où figure son nom.

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

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.

15.13 Failure to Post

When an employee claims to have been bypassed in the administration of equal opportunity, the burden of proving otherwise shall be the Employer's if it is shown that the overtime lists required by the Agreement were not duly posted.

15.18 Penalty for Bypassing

If an employee alleges that he has been bypassed in administering equal opportunity and such allegation is substantiated, he shall be paid an amount equal to the amount he would have earned had he worked overtime on the missed opportunity.

"B"

Adjudicator's Decision

The evidence is that for the past four or five years the employer at the grievor's location has requested "blanket overtime" where overtime was needed. This was done by placing a notation in the order book requesting all employees in the division to work overtime. The usual response to this request has been such that the employer's needs have been met.

The employer has not, at this location, posted a list indicating the overtime opportunities offered each employee. By article 15.05 of the collective agreement, such a list is required to be posted, but the failure to do so would not be significant where "blanket overtime" is requested, since the opportunity for such work would be made available to all employees equally.

In the instant case, however, the notice setting out the request for overtime work was not really a "blanket" offer of overtime: it was addressed only to those who would normally be scheduled for regular duty on the day in question. The grievor did not come within that group, as the day involved was his rotation day off. His claim is, then, that he was bypassed with respect to an overtime opportunity on that day. Article 15.13 has application in these circumstances. That article is as follows:

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.

15.13 Défaut d'afficher

Sur une plainte d'un employé qui prétend avoir été oublié lors de l'application des chances égales, l'employeur aura le fardeau de la preuve s'il est démontré qu'il a fait défaut d'afficher les listes appropriées conformément aux dispositions de la convention collective.

15.18 Amende pour avoir oublié un employé

Si un employé prétend avoir été oublié lors de l'application des chances égales et qu'une telle allégation est justifiée, il doit toucher un montant égal à celui qu'il aurait gagné s'il avait accompli le travail supplémentaire qu'il n'a pas eu la chance d'accomplir.

"B"

Décision arbitrale

D'après la preuve présentée, depuis quatre ou cinq ans, l'employeur, où travaille l'employé s'estimant lésé, offre au besoin à tous les employés de faire des heures supplémentaires en insérant un avis dans le cahier de la division. Les employés répondent habituellement en assez grand nombre à cette offre pour satisfaire aux besoins de l'employeur.

A cet endroit, l'employeur n'affiche pas de liste indiquant les chances offertes à chaque employé de faire des heures supplémentaires. Aux termes de la clause 15.05 de la convention collective, l'affichage de cette liste est obligatoire, mais son omission n'a aucune importance lorsque l'employeur offre à tout le monde de faire des heures supplémentaires puisque chaque employé a une chance égale d'en faire.

Dans l'affaire en instance toutefois, l'offre de travail supplémentaire ne s'adressait pas vraiment à tous les employés; elle visait seulement ceux qui devaient remplir leurs fonctions habituelles le jour en question. L'employé s'estimant lésé ne faisait pas partie de ce groupe puisque le 24 mai était son jour de repos. Il allègue donc avoir été oublié dans l'application du principe de l'égalité des chances cette journée-là. La clause 15.13 que voici a trait à ce genre de circonstance:

15.13 Failure to Post

When an employee claims to have been bypassed in the administration of equal opportunity, the burden of proving otherwise shall be the Employer's if it is shown that the overtime lists required by the Agreement were not duly posted.

Here, the employee claims he was bypassed; the employer failed to post the overtime list contemplated by the agreement. Therefore, the burden of proof that the grievor was not bypassed but did have an equal opportunity, is on the employer. This is not a case to which article 15.16, "alternative arrangements" applies, since it has not been shown that the system could not be adapted to the local conditions. The method of requesting overtime may have been in use for some time, but that does not affect the application of the plain language of the collective agreement.

The particular question to be determined, then, is whether the overtime opportunity which was offered was in accordance with the principle of equal opportunity; the burden of showing that it was is on the employer. By article 15.06, an equal opportunity to work overtime is to be given employees where less than a full complement is required. Here, there was less than a full complement required, and the opportunity to work overtime on the day in question was restricted in the manner indicated by the notice. It is the employer's contention, however, that an equal opportunity was granted all employees, since those not requested to work on the holiday (such as the grievor) were requested to work on their next rest day.

Was the request to work on his next rest day the granting of an "equal opportunity" for overtime work? In my view, it was not, since, according to the evidence, the value to an employee of overtime work on a rest day is not the same as the value of work on a day which is both a holiday and a rest day. On the evidence (which, it should be noted, is based on interpretation of certain provisions of the collective agreement which were not argued in any detail), where an employee works on a holiday which is a rest day he would earn (assuming otherwise regular attendance) a total of 64 hours' pay, whereas an employee who works on a rest day which is not a holiday would earn (on the same assumption) a total of 56 hours' pay. Where a list of overtime opportunities is kept, and employees are offered work in accordance with the list, then it may be that opportunities would be considered to be equalized over the long run. That is not necessarily the case under the system operated by the employer, however; there is no assurance that the occasions on which holidays coincide with days of rest would be equalized, as between employees, over a reasonable period of time.

For these reasons, it is my conclusion that the employer has not met the onus of showing that overtime opportunity was given "in accordance with the principle of equal opportunity". The chances to work were equal, but the value of the work available was not equal, according to the material before me.

15.13 Défaut d'afficher

Sur une plainte d'un employé qui prétend avoir été oublié lors de l'application des chances égales, l'employeur aura le fardeau de la preuve s'il est démontré qu'il a fait défaut d'afficher les listes appropriées conformément aux dispositions de la convention collective.

Dans l'affaire en instance, l'employé allègue avoir été oublié, l'employeur n'a pas affiché la liste stipulée dans la convention collective. Il incombe donc à l'employeur de prouver que l'employé s'estimant lésé n'a pas été oublié et qu'il lui a offert des chances égales. La clause 15.16 intitulée «Dispositions de rechange» est sans objet ici puisqu'il n'a pas été démontré que le système ne pouvait s'adapter aux conditions locales. La méthode utilisée pour offrir des heures supplémentaires est en vigueur depuis un certain temps, mais elle ne modifie en rien l'application des termes stricts de la convention collective.

Par conséquent, la question à trancher est de savoir si les chances qui ont été offertes de faire des heures supplémentaires l'ont été d'après le principe de l'égalité; il incombe à l'employeur de le prouver. Aux termes de la clause 15.06, tout employé doit se voir donner une chance égale d'accomplir le travail supplémentaire lorsque moins d'une équipe complète d'employés est requise. Dans la présente affaire, il y avait moins d'une équipe complète requise et la chance d'accomplir du travail supplémentaire le 24 mai a été restreinte de la façon indiquée dans l'avis. D'après l'employeur toutefois chaque employé a eu une chance égale puisqu'il a demandé à ceux qui n'étaient pas tenus de se présenter au travail le jour férié, comme l'employé s'estimant lésé, de travailler au cours de leur jour de repos suivant.

En demandant aux employés de travailler au cours de leur jour de repos suivant, l'employeur a-t-il appliqué le principe de l'égalité des chances à l'égard du travail supplémentaire? Je ne suis pas de cet avis puisque, d'après la preuve, la valeur pour un employé du travail supplémentaire effectué un jour de repos n'est pas le même que celle du travail effectué un jour férié qui coïncide avec un jour de repos. D'après la preuve (qui, soulignons-le, est fondée sur l'interprétation de certaines dispositions de la convention collective dont les parties n'ont à peu près pas parlé), l'employé qui travaille un jour férié qui coïncide avec un jour de repos aurait droit (sauf s'il n'a pas une présence régulière) à 64 heures de rémunération alors que l'employé qui travaille un jour de repos qui ne coïncide pas avec un jour férié aurait droit (dans les mêmes conditions) à 56 heures de rémunération. Lorsque l'employeur tient une liste d'admissibilité aux heures supplémentaires et que les employés se voient offrir du travail d'après cette liste, c'est peut-être qu'il considère que les mêmes chances seront offertes à tout le monde à long terme. Ce n'est toutefois pas nécessairement le cas d'après le système utilisé par l'employeur; il n'est pas assuré que les chances où des jours fériés coïncident avec des jours de repos seront également réparties entre les employés, pour une période raisonnable de temps.

Pour les raisons précitées, j'en conclus que l'employeur n'a pas prouvé qu'il a offert une chance de faire des heures supplémentaires d'après le «principe de l'égalité». Les chances de travailler étaient égales, mais la valeur du travail offert ne l'était pas selon les documents qui m'ont été présentés.

Accordingly, the grievance is allowed. The grievor is entitled to be paid in accordance with article 15.18, and I so award.

* * *

URIE J. concurred.

* * *

MACKAY D. J. concurred.

Par conséquent, je fais droit au grief. L'employé s'estimant lésé a droit à la rémunération prévue à la clause 15.18, et je la lui accorde.

* * *

a LE JUGE URIE y a souscrit.

* * *

LE JUGE SUPPLÉANT MACKAY y a souscrit.