

**Date:** 20230606

**Dossier:** 561-02-43302

**Référence:** 2023 CRTESPF 59

*Loi sur la Commission des  
relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral et  
Loi sur les relations de travail  
dans le secteur public fédéral*



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

---

ENTRE

**UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS - SYNDICAT DES AGENTS  
CORRECTIONNELS DU CANADA - CSN**

plaignant

et

**CONSEIL DU TRÉSOR  
(Service correctionnel du Canada)**

défendeur

Répertorié

*Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du  
Canada - CSN c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*

Affaire concernant une plainte déposée en vertu de l'article 190 de la *Loi sur les  
relations de travail dans le secteur public fédéral*

**Devant :** Marie-Claire Perrault, une formation de la Commission des relations de  
travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral

**Pour le plaignant :** Corinne Blanchette, conseillère syndicale

**Pour le défendeur :** Emily Rahn, avocate

---

Décision rendue sur la base d'arguments écrits  
déposés le 24 janvier et les 14 et 28 février 2023.  
(Traduction de la CRTESPF)

---

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

---

**I. Plainte devant la Commission**

[1] Le 3 août 2021, l'Union of Canadian Correctional Officers – Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN (le « plaignant ») a déposé une plainte auprès de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission »), alléguant que l'employeur, le Service correctionnel du Canada (SCC ou le « défendeur ») n'avait pas mis en application les dispositions de la convention collective en litige, contrairement à l'article 117 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi »).

[2] Le plaignant est l'agent négociateur accrédité pour représenter les agents correctionnels (les « CX ») qui travaillent au SCC. Le Conseil du Trésor est l'employeur légal (et le signataire de la convention collective conclue entre lui et le plaignant), mais aux fins de la présente décision, le SCC est considéré comme l'employeur, étant donné que le Conseil du Trésor lui a délégué ses pouvoirs en matière de ressources humaines.

[3] Le 17 septembre 2021, dans sa réponse à la plainte, le défendeur a déposé une requête visant à faire rejeter l'affaire sans audience. Il a soutenu que la plainte ne concerne pas la mise en application de la convention collective, mais plutôt la façon dont elle a été interprétée et appliquée.

[4] L'audience du cas était prévue du 21 au 23 novembre 2022. Avant cette date, soit le 17 novembre 2022, le défendeur a réitéré sa demande de rejet de l'affaire sans audience. L'audience a été ajournée le premier jour, pour des raisons médicales.

[5] À la suite de l'ajournement, j'ai proposé aux parties que nous abordions d'abord la requête du défendeur par écrit, car elle pourrait clarifier les questions dont la Commission est saisie.

[6] La présente décision porte uniquement sur la requête en rejet de la plainte sans audience. En règle générale, pour trancher une telle requête, la Commission applique le cadre de la cause défendable. Selon ce cadre, les faits allégués par la partie qui a déposé l'affaire sont acceptés à première vue. Si ces faits révèlent une cause défendable, une audience sur le fond sera tenue. Si, même si l'on considère que les affirmations du plaignant sont vraies, il n'existe aucune cause défendable, la plainte sera rejetée.

## II. Contexte

[7] Le plaignant a déposé la présente plainte en vertu de l'alinéa 190(1)e) de la *Loi*; la partie pertinente de cette disposition énonce ce qui suit :

**190 (1)** La Commission instruit toute plainte dont elle est saisie et selon laquelle :

[...]

**e)** l'employeur [...] a contrevenu aux articles 117 (obligation de mettre en application une convention) [...]

**190 (1)** The Board must examine and inquire into any complaint made to it that

...

**(e)** the employer ... has failed to comply with section 117 (duty to implement provisions of the collective agreement) ....

[8] L'article 117 est libellé ainsi :

**117** Sous réserve de l'affectation par le Parlement, ou sous son autorité, des crédits dont l'employeur peut avoir besoin à cette fin, les parties à une convention collective commencent à appliquer celle-ci :

**a)** au cours du délai éventuellement prévu à cette fin dans la convention;

**b)** en l'absence de délai de mise en application, dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date de la signature de la convention ou dans le délai plus long dont peuvent convenir les parties ou que fixe la Commission sur demande de l'une ou l'autre des parties.

**117** Subject to the appropriation by or under the authority of Parliament of money that may be required by the employer, the parties must implement the provisions of a collective agreement

**(a)** within the period specified in the collective agreement for that purpose; or

**(b)** if no such period is specified in the collective agreement, within 90 days after the date it is signed or any longer period that the parties may agree to or that the Board, on application by either party, may set.

[9] Plus particulièrement, le plaignant a formulé la plainte comme suit : [traduction]  
« L'employeur n'a pas mis en application les dispositions de la convention collective, car il recourt de manière chronique et soutenue aux heures supplémentaires sur une base non volontaire dans ses établissements afin d'atténuer les pénuries de personnel. »

[10] Le contexte de la présente plainte est une décision relative à un grief de principe rendue par la Commission le 4 mars 2021, soit *Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2021 CRTESPF 22 (« *UCCO c. CT (SCC) 2021* »).

[11] Cette décision portait sur le fait que les CX travaillaient des heures supplémentaires sur une base non volontaire à l'Établissement de Kent du SCC, un pénitencier à sécurité maximale situé à Agassiz, en Colombie-Britannique. Comme il est indiqué dans la décision, les heures supplémentaires sont principalement volontaires. En cas de pénurie de personnel, la direction fera un appel aux volontaires pour couvrir les quarts de travail. Le directeur de l'Établissement de Kent a émis une directive selon laquelle s'il n'y avait aucun volontaire, la direction pourrait ordonner à un CX de faire un quart de travail supplémentaire.

[12] Le plaignant a déposé un grief de principe, alléguant que l'imposition d'heures supplémentaires en l'absence d'exigences opérationnelles, comme une urgence ou un incident de sécurité, constituait une violation de la convention collective (celle qui a expiré le 31 mai 2018).

[13] La Commission a résumé ses conclusions et son ordonnance comme suit :

[...]

*[11] Il s'agit d'une analyse assez compliquée, mais je conclus que le recours soutenu et chronique aux heures supplémentaires sur une base non volontaire pour remédier à ce qui est en fait une pénurie de personnel n'est pas conforme à la convention collective. J'en suis arrivé à cette conclusion après avoir examiné à la fois les dispositions de la convention collective relatives aux heures supplémentaires et le libellé portant sur la durée du travail et les horaires de travail, ainsi que la jurisprudence soumise par les parties.*

*[12] Bien que la pratique consistant à ordonner des heures supplémentaires sur une base non volontaire se soit poursuivie et soit devenue chronique à Kent, il n'est pas possible de déterminer l'ampleur exacte du problème, compte tenu des éléments de preuve présentés. Pour cette raison, je limite mon ordonnance à une déclaration. Je comprends que cela obligera les parties à trouver des solutions pour réduire le nombre d'heures supplémentaires sur une base non volontaire ordonnée. Toutefois, je ne crois pas qu'il soit possible d'aller plus loin, compte tenu du contenu de la convention collective et des limites du pouvoir de la Commission en la matière en vertu de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (L.C. 2003, ch. 22, article 2; la « Loi »).*

*J'offre toutefois certaines recommandations qui pourraient être utiles aux parties.*

[...]

[14] La décision a été rendue après la signature de la nouvelle convention collective (qui a expiré le 31 mai 2022) le 5 janvier 2021 (la « convention collective de 2021-2022 des CX »), au cours de la période de mise en application mentionnée à l'alinéa 117a) de la *Loi* (120 jours, expirant le 5 mai 2021). Le plaignant soutient qu'en ne se conformant pas à *UCCO c. CT (SCC) 2021*, le défendeur ne met pas en application la convention collective de 2021-2022 des CX.

### **III. Résumé de l'argumentation**

#### **A. Pour le défendeur**

[15] Le défendeur soutient que le plaignant tente d'obtenir une détermination qui devrait être demandée dans le cadre de la procédure de règlement des griefs. Afin qu'une plainte en vertu de l'article 117 de la *Loi* soit fondée, il doit y avoir une omission de mettre en application les dispositions d'une convention collective signée récemment. Une telle plainte n'a pas pour but de déterminer si la mise en application est conforme à une interprétation ou à une application particulière de cette convention.

[16] Les dispositions concernant l'affectation des heures supplémentaires ne sont pas nouvelles; elles ont été mises en application antérieurement dans des versions antérieures de la convention collective et ont continué d'être mises en application après la signature de la convention collective de 2021-2022 des CX.

[17] Selon le plaignant, les dispositions n'ont pas été mises en application en raison du recours chronique et soutenu aux heures supplémentaires sur une base non volontaire pour remédier aux pénuries en personnel. Ces termes sont tirés des conclusions dans *UCCO c. CT (SCC) 2021*. Ils ne sont pas visés par les dispositions relatives aux heures supplémentaires de la convention collective de 2021-2022 des CX.

[18] L'essentiel de la plainte est la conformité avec la directive donnée dans *UCCO c. CT (SCC) 2021*; il ne s'agit pas d'une question de mise en application.

[19] Le plaignant a déposé de nombreux griefs (individuels, collectifs et de principe) concernant les heures supplémentaires sur une base non volontaire.

[20] Le défendeur affirme que la question en litige dans la présente décision est la suivante : Le plaignant établit-il un fondement sur lequel une plainte pourrait être fondée en vertu de l'alinéa 190(1)e) (se référant à l'art. 117) de la *Loi*?

[21] Afin que la plainte soit fondée, la Commission devrait conclure que les dispositions relatives aux heures supplémentaires n'ont pas été mises en application. En fait, le défendeur applique les mêmes dispositions relatives aux heures supplémentaires depuis des années, bien avant la signature de la convention collective de 2021-2022 des CX, et il a continué de le faire après cette signature. Les nombreux différends concernant cette application attestent du fait qu'elles sont effectivement mises en application.

[22] Le défendeur invoque *Sousa-Dias c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2018 CRTESPF 45, pour distinguer « mise en application » et « application ».

[23] Dans cette décision, le plaignant a fait valoir que l'agent négociateur n'avait pas mis en application une disposition de la convention collective, car il avait négocié un aménagement d'horaire de poste variable, ce qui, selon le plaignant, contrevenait à la convention collective.

[24] La Commission a conclu que la question ne portait pas sur la mise en application, mais plutôt sur l'interprétation de ce qu'un aménagement d'horaire de poste variable devrait être. La disposition avait été mise en application, mais celle-ci ne convenait pas au plaignant.

[25] Selon le défendeur, dans le présent cas, la situation est semblable. Le plaignant ne souscrit pas à l'interprétation du défendeur des dispositions relatives aux heures supplémentaires et affirme que la présumée non-conformité du défendeur avec la décision *UCCO c. CT (SCC) 2021* équivaut à la non-mise en application de la convention collective. Selon le défendeur, les répercussions de cette décision ne se rapportent pas à la mise en application, mais plutôt à l'interprétation des dispositions pertinentes de la convention collective.

## **B. Pour le plaignant**

[26] Selon le plaignant, le défendeur n'a pas [traduction] « [...] mis en application de multiples dispositions de la convention collective qui limitaient les circonstances dans

lesquelles les heures supplémentaires sur une base non volontaire étaient autorisées en vertu de la convention collective ».

[27] Plusieurs clauses de la convention collective s'appliquent pour établir les paramètres du recours aux heures supplémentaires sur une base non volontaire. Le plaignant convient que ces dispositions demeurent inchangées dans la convention collective de 2021-2022 des CX.

[28] Le plaignant cite la conclusion de la Commission dans *UCCO c. CT (SCC) 2021*, qui est ainsi rédigée :

[...]

*[170] Compte tenu de toute cette analyse, je conclus que l'utilisation soutenue et chronique d'heures supplémentaires sur une base non volontaire pour remédier aux pénuries de personnel constitue une violation de la convention collective. De toute évidence, la convention permet d'ordonner des heures supplémentaires sur une base non volontaire dans des situations d'urgence ou pour assurer l'accomplissement de fonctions de sécurité, comme l'obtention d'éléments de preuve. Elles peuvent également être utilisées légitimement pour remédier aux pénuries de personnel à court terme ou imprévues lorsque d'autres solutions de rechange pour doter les postes obligatoires n'existent pas, ce qui a été en fait mentionné dans la réplique de l'employeur à ce grief de principe. Cependant, la façon dont les heures supplémentaires sur une base non volontaire sont utilisées à Kent dépasse les limites du mécanisme permettant de doter les postes vacants et ce, sur une base soutenue et chronique. Ce faisant, compte tenu du libellé sur les heures supplémentaires des clauses 21.10 à 21.16 et de celui sur les heures de travail de l'article 34, de la clause 21.02 et de l'annexe K, je dois conclure que la pratique de l'employeur constitue une violation de la convention collective.*

[...]

[29] Étant donné que cette décision n'a pas fait l'objet d'un contrôle judiciaire, elle lie les parties. Cela signifie que le défendeur ne pouvait plus recourir aux heures supplémentaires sur une base non volontaire de manière soutenue et chronique pour remplir les quarts de travail vacants.

[30] Selon le plaignant, le défendeur ne conteste pas le recours continu aux heures supplémentaires sur une base non volontaire pour couvrir les pénuries de personnel ou que ce recours s'est poursuivi au cours de la période de mise en application de la convention collective de 2021-2022 des CX. Le plaignant a des éléments de preuve qui

démontrent que le recours aux heures supplémentaires sur une base non volontaire s'est poursuivi de manière persistante au cours de la période de mise en application.

[31] Malgré un certain nombre de griefs déposés contre le recours aux heures supplémentaires sur une base non volontaire, la question n'est toujours pas réglée.

[32] L'obligation prévue à l'article 117 est une obligation de résultat. Ce que la convention collective prévoit doit être mis en application.

[33] Le plaignant soutient qu'il n'y a aucune contradiction entre le fait de présenter une plainte en vertu de l'alinéa 190(1)e) de la *Loi* et le dépôt d'un grief collectif ou d'autres griefs portant sur le même sujet.

[34] En outre, le nombre de griefs déposés indique que la déclaration prononcée dans *UCCO c. CT (SCC) 2021* n'a pas permis de régler efficacement la question.

[35] En bref, le plaignant soutient que le défendeur [traduction] « [...] n'a pas mis en application les dispositions pertinentes de la convention collective, car il y a toujours un recours aux heures supplémentaires sur une base non volontaire en dehors des paramètres acceptables établis par la myriade d'articles pertinents de la convention ».

[36] Le plaignant demande que la Commission rejette la requête du défendeur.

#### **IV. Analyse**

[37] Essentiellement, le plaignant semble être d'avis que le défendeur continue de contrevenir à la convention collective, contrairement à la directive de la Commission dans *UCCO c. CT (SCC) 2021*. En toute déférence, il ne s'agit pas d'une question de mise en application.

[38] La jurisprudence citée par le plaignant n'étaye pas ses arguments.

[39] Dans *Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2013 CRTFP 139, l'ancienne Commission a accueilli la plainte de l'agent négociateur concernant l'omission de l'employeur de mettre en application les dispositions d'une décision arbitrale. (Une plainte contre un défaut de mettre en application peut viser la convention collective, en tant que violation de l'art. 117 de la *Loi*, ou une décision arbitrale, en tant que violation de l'art. 157.)

[40] Dans ce cas, les taux salariaux accordés par la commission d'arbitrage n'ont pas été mis en application au cours de la période de mise en application. L'employeur a reconnu qu'il n'avait pas été en mesure de les mettre en application à temps, et la décision ne portait que sur la réparation appropriée.

[41] Dans *Travailleurs unis des transports c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, 2005 CCRI 315, le Conseil canadien des relations industrielles a conclu que les violations répétées des mêmes articles de la convention collective constituaient une pratique déloyale de travail en vertu du *Code canadien du travail* (L.R.C. (1985), ch. L-2), parce qu'elles portaient atteinte aux droits de représentation des employés. Ce cas ne traitait pas d'une omission de mise en application des dispositions d'une convention collective.

[42] Le plaignant cite deux décisions dans lesquelles la Commission a conclu à une mise en application déficiente : *Alliance de la fonction publique du Canada c. Service de protection parlementaire*, 2020 CRTESPF 1, et *Association professionnelle des agents du service extérieur c. Conseil du Trésor*, 2019 CRTESPF 69. Dans ces cas, encore une fois, l'employeur a reconnu qu'il ne s'était pas acquitté de ses obligations salariales découlant de nouvelles conventions collectives au cours de la période de mise en application.

[43] Dans *Axis Family Resources Ltd. v. Community Social Services Employers' Association of British Columbia*, 2014 CanLII 37158 (BCLRB), la British Columbia Labour Relations Board a conclu que l'employeur n'avait pas mis en application les dispositions d'une entente volontaire. Dans ce cas, le différend portait sur la question de savoir si l'entente volontaire faisait partie de la convention collective. Étant donné que l'employeur avait contesté le caractère contraignant de l'entente volontaire, il avait refusé de s'y conformer et ne l'avait donc pas mise en application.

[44] En bref, dans la jurisprudence citée, il y a soit une omission de mettre en application et les dispositions de la convention collective ne sont pas mises en application au cours de la période de mise en application soit, comme dans le cas de *Travailleurs unis des transports*, une pratique déloyale de travail. Le présent cas n'est pas présenté comme une pratique déloyale de travail, mais comme une omission de mettre en application, qui constituent deux allégations très différentes et des dispositions législatives différentes.

[45] Tout comme dans *Sousa-Dias*, le plaignant semble confondre la mise en application et l'interprétation de la convention collective. Il ne fait aucun doute que la convention collective a été mise en application et que le défendeur applique les dispositions de la convention relatives aux heures supplémentaires, même si le plaignant ne souscrit pas à l'application.

[46] Même si j'accepte l'affirmation du plaignant selon laquelle le défendeur continue d'imposer des heures supplémentaires sur une base non volontaire en dehors des limites autorisées par la convention collective, il ne s'agit pas d'un manquement à l'obligation de mettre en application les dispositions de la convention collective. Cela indique plutôt que les dispositions ont été mises en application, mais que le plaignant demande une détermination concernant leur interprétation et application.

[47] Par conséquent, je conclus qu'il n'existe aucune cause défendable de la non-mise en application des modalités de la convention collective et, par conséquent, la plainte est rejetée.

[48] Le plaignant a invoqué *UCCO c. CT (SCC) 2021* pour faire valoir des violations répétées de la convention collective. Cette décision indiquait que le recours chronique aux heures supplémentaires pour couvrir les pénuries de personnel n'était pas compatible avec la convention collective. Toutefois, elle n'a pas précisé les cas exacts de violation, faute d'éléments de preuve complets. Elle a plutôt fortement encouragé les parties à régler la question par voie de consultation.

[49] Je ne peux que faire écho à cet encouragement.

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

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

**V. Ordonnance**

[51] La plainte est rejetée.

Le 6 juin 2023.

Traduction de la CRTESPF

**Marie-Claire Perrault,  
une formation de la Commission des  
relations de travail et de l'emploi  
dans le secteur public fédéral**