

Date: 20241101

Dossier: 566-02-48092

Référence: 2024 CRTESPF 151

*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

MARIA-VALERIE ACEBEDO ET AL.

fonctionnaires s'estimant lésés

et

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

employeur

Répertorié

Acebedo et al. c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage

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

Pour les fonctionnaires s'estimant lésés : Chantale Mercier, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Isabelle Tremblay

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés les 3 et 18 octobre, et le 7 novembre 2023,
et les 16 février, 8 et 19 mars 2024.

[1] Le temps est un facteur essentiel dans les relations de travail. Une résolution rapide des litiges contribue au maintien de bonnes relations patronales-syndicales. Toutes les parties concernées, y compris les employés, sont en droit de s'attendre que les revendications qui ne sont pas formulées dans un délai raisonnable, ou qui portent sur des questions qui, à première vue, ont été réglées de manière satisfaisante, ne réapparaissent pas plus tard. Cette attente est raisonnable, tant du point de vue du bon sens que de celui des relations industrielles (voir *N.A.S.A. v. University of Alberta*, 1995 CarswellAlta 1643, [1995] Alta. L.R.B.R. 396, au par. 46).

I. Survol

[2] La présente décision porte sur les objections préliminaires soulevées par le Conseil du Trésor (l'« employeur ») à la suite des renvois à l'arbitrage des griefs des fonctionnaires s'estimant lésés (les « fonctionnaires ») contestant la décision de l'employeur de réduire leurs heures de travail.

[3] Plus précisément, l'employeur soumet en premier lieu que les fonctionnaires ont présenté leurs griefs hors délai. Pour ce motif, l'employeur demande à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») de rejeter les griefs pour manque de compétence. En ce qui a trait à la deuxième objection, l'employeur soumet que les fonctionnaires n'ont pas utilisé le bon recours pour contester la décision de l'employeur. Ils auraient dû déposer une plainte pour violation du gel statutaire prévu à l'article 107 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la « Loi »), plutôt que des griefs individuels. Quant à la troisième objection, l'employeur est d'avis que les fonctionnaires n'ont pas choisi le bon véhicule procédural pour renvoyer les griefs à l'arbitrage. Plus exactement, selon l'employeur, les fonctionnaires auraient dû renvoyer les griefs à l'arbitrage en tant que griefs individuels, plutôt qu'en tant qu'un grief collectif.

[4] L'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'« agent négociateur ») demande à la Commission de rejeter l'objection fondée sur le non-respect du délai, au motif que, premièrement, il s'agit de griefs continus et, deuxièmement, l'employeur a renoncé à son droit de s'opposer pour non-respect du délai. À titre subsidiaire, l'agent négociateur demande à la Commission de proroger le délai pour la présentation des griefs. Quant à la deuxième objection, l'agent négociateur soumet qu'il s'agit du bon recours car les griefs portent sur l'interprétation des conventions collectives. En ce qui a trait à la troisième objection, l'agent négociateur reconnaît que les griefs auraient dû

être renvoyés à l'arbitrage en tant que des griefs individuels. Par conséquent, l'employeur a accepté de retirer cette objection à la condition que les griefs soient traités comme des griefs individuels.

[5] Pour les raisons qui suivent, je rejette l'objection de l'employeur selon laquelle les fonctionnaires n'ont pas utilisé le bon recours pour contester la décision de l'employeur. En revanche, j'accueille l'objection suivant laquelle les griefs ont été présentés hors délai et je rejette les griefs pour défaut de compétence.

II. Résumé des faits

[6] Durant la période pertinente, les fonctionnaires occupaient divers postes, classés dans différents groupes professionnels et niveaux, au sein du Service correctionnel du Canada (SCC), dans la région du Québec et de l'Atlantique. Selon leur groupe professionnel, les fonctionnaires étaient régis soit par la convention collective pour le groupe Services des programmes et de l'administration (PA), expirant le 20 juin 2018, soit la convention collective pour le groupe Services de l'exploitation (SV), expirant le 4 août 2018 (les « conventions collectives »).

[7] Le 20 juillet 2017, la Commission a rendu sa décision dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2017 CRTESPF 11, à l'égard des employés de la région du Pacifique. Cette décision concerne une plainte aux termes de l'article 190 de la *Loi* déposée par l'agent négociateur le 30 janvier 2015. Plus concrètement, l'agent négociateur a contesté la décision de l'employeur de réduire les heures de travail des employés nommés pour une durée déterminée et travaillant au sein du SCC, dans la région du Pacifique. L'agent négociateur a plaidé qu'en ce faisant, l'employeur avait violé la disposition sur le gel, prévue à l'article 107 de la *Loi*. La Commission a donné raison à l'agent négociateur. Comme redressement, elle a ordonné à l'employeur de verser à tous les employés concernés des unités de négociation du groupe PA et du groupe SV dans la région du Pacifique de SCC une indemnisation pour tous les salaires et prestations perdus que les employés auraient reçus du 1er novembre 2014 au 31 mars 2015, n'eût été la réduction de leurs heures de travail.

[8] L'employeur a toutefois refusé d'appliquer cette décision aux fonctionnaires au motif qu'elle ne les vise pas. Ainsi, peu de temps après que la Commission a rendu la décision dans *Alliance de la Fonction publique du Canada*, entre août et novembre 2017, les fonctionnaires ont chacun déposé un grief pour contester la décision de

l'employeur de réduire leurs heures de travail de 37,5 à 30 heures par semaine. Le libellé du grief, d'ailleurs identique dans tous les griefs, se lit comme suit : « Je dépose un grief au motif que l'employeur a modifiés mes heures de travail durant les négociations avec le Conseil du trésor en contravention de l'article 107 de la Loi sur les relations de travail et le secteur public fédéral [*sic* pour l'ensemble de la citation]. »

[9] Les mesures correctives demandées par les fonctionnaires se détaillent comme suit :

Je demande que mon employeur me remette la rémunération appropriée ainsi que des bénéfices associés aux journées que l'employeur a réduite injustement depuis [dates variées]. (en réduisant mes heures de travail par une pratique déloyale);

Je demande d'être traité de façon équitable avec mes confrères de la région du pacifique suite à la récente décision de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, soit le dossier 561-02-740;

Je demande d'être traité à la juste façon comme mentionné dans la politique de l'employeur et selon la Loi susmentionnée;

Que le présent grief soit sans préjudice à tous droits et privilèges;

Que le syndicat peut le modifier présent document et

Que je sois intégralement et complètement indemnisé (e).

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[10] Une lecture attentive des libellés des griefs révèle que le moment où les fonctionnaires ont été informés de la décision de réduire leurs heures de travail, ou en ont pris connaissance, varie dans le temps. Certains l'ont été aussi tôt qu'en septembre 2014, et d'autres aussi tard qu'en octobre 2015.

[11] L'employeur et l'agent négociateur se sont entendus pour supprimer les deux premiers paliers de la procédure de règlement des griefs, selon l'entente signée le 24 août 2017 (l'« entente »). Les griefs ont été entendus directement au troisième et dernier palier. Dans sa réponse au dernier palier, l'employeur a rejeté les 158 griefs individuels au motif qu'ils ont été présentés hors délai.

[12] L'agent négociateur a renvoyé les griefs à l'arbitrage le 29 août 2023. En réponse, l'employeur a soulevé trois objections préliminaires à la compétence de la Commission d'entendre ces griefs. La première a trait au délai. Selon l'employeur, les fonctionnaires ont présenté leurs griefs en dehors du délai de 25 jours prévu dans la clause 18.15 des

conventions collectives pour la présentation d'un grief à un palier de la procédure applicable. L'extrait pertinent de la clause 18.15 se lit comme suit :

18.15 Un employé-e s'estimant lésé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite par la clause 18.08 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est informé ou prend connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. [...]

18.15 A grievor may present a grievance to the first level of the procedure in the manner prescribed in clause 18.08, not later than the twenty-fifth (25th) day *after the date on which the grievor is notified or on which the grievor first becomes aware of the action or circumstances giving rise to the grievance....*

[Je mets en évidence]

[13] Plus précisément, selon l'employeur, près de trois années se sont écoulées entre le moment où les fonctionnaires ont été informés ou ont pris connaissance de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief et la date à laquelle ils ont présenté leurs griefs. Sur cette base, l'employeur demande à la Commission de rejeter les griefs pour défaut de compétence.

[14] La deuxième objection concerne le choix du recours. Selon l'employeur, les fonctionnaires auraient dû présenter une plainte pour violation du gel statutaire prévu à l'article 107 de la *Loi*, plutôt que des griefs individuels. Pour étayer son argument, l'employeur soumet que les griefs allèguent une violation du gel statutaire prévu à l'article 107 de la *Loi* plutôt qu'une violation de la convention collective.

[15] Enfin, la troisième objection concerne le véhicule procédural utilisé pour renvoyer les griefs à l'arbitrage. L'employeur soutient que les griefs sont des griefs individuels et qu'ils auraient dû être renvoyés à l'arbitrage en tant que tels, plutôt qu'en tant qu'un grief collectif.

[16] L'agent négociateur demande à la Commission de rejeter l'objection fondée sur le non-respect du délai. Selon l'agent négociateur, il s'agit de griefs continus. De plus, il soumet que l'employeur a renoncé à son droit de s'opposer sur la base du non-respect du délai, car il n'a formulé aucune objection en ce sens au moment de la signature de l'entente visant à supprimer les premier et deuxième paliers de la procédure de règlement des griefs. À titre subsidiaire, l'agent négociateur demande à la Commission de proroger le délai pour le dépôt des griefs en vertu de l'alinéa 61b) du *Règlement sur*

les relations de travail dans le secteur public fédéral (DORS/2005-79; le « *Règlement* ») par souci d'équité.

[17] Quant à la deuxième objection, l'agent négociateur soumet qu'il s'agit du bon recours, car les griefs portent sur la question à savoir si l'employeur interprétait correctement les conventions collectives. Plus précisément, l'agent négociateur argue que les griefs des fonctionnaires portent également sur leurs heures de travail qui sont régies par l'article 25 (Heures de travail) de leurs conventions collectives. En ce qui a trait à la troisième objection, l'agent négociateur concède que les griefs auraient dû être renvoyés à l'arbitrage en tant que griefs individuels. À la lumière de cette admission, l'employeur a accepté de retirer cette objection dans la mesure où ces griefs seront traités par la Commission comme des griefs individuels.

[18] Pour trancher les objections préliminaires de l'employeur, j'ai demandé aux parties de soumettre des observations supplémentaires, ce qu'elles ont fait. Je les ai examinées attentivement.

III. Résumé de l'argumentation et motifs

[19] Je suis d'avis que l'objection de l'employeur selon laquelle les fonctionnaires ne se sont pas prévalus du recours approprié pour contester la décision de l'employeur de réduire leurs heures de travail, à savoir une plainte en vertu du paragraphe 190(2) de la *Loi* pour violation du gel statutaire prévu à l'article 107 de la *Loi*, devrait être traitée en premier. La raison en est fort simple : cette objection est déterminante dans le présent dossier. Si je l'accueillais, je n'aurais d'autre choix que de rejeter les griefs. Les autres objections de l'employeur deviendraient ainsi sans objet.

A. Le recours choisi était accessible aux fonctionnaires

[20] Dans ses arguments initiaux en réponse aux renvois des griefs à l'arbitrage (renvoyés erronément sous forme d'un seul grief collectif), l'employeur a formulé notamment une objection selon laquelle les fonctionnaires n'avaient pas exercé le bon recours pour contester la décision de réduire leurs heures de travail. Plus précisément, l'employeur soumet que les griefs n'allèguent en rien une quelconque violation de la convention collective. Ils allèguent plutôt une violation du gel statutaire prévu à l'article 107 de la *Loi*. Par conséquent, les fonctionnaires auraient dû déposer une plainte en vertu du paragraphe 190(2) de la *Loi* au lieu des griefs individuels.

[21] En réponse à cette objection, l'agent négociateur soumet que les fonctionnaires ont le droit d'accéder à la procédure de règlement des griefs prévue dans leurs conventions collectives sous l'article 18. De plus, les griefs des fonctionnaires portent également sur leurs heures de travail qui sont régies par l'article 25 (Heures de travail) de leurs conventions collectives. Tout ce qui suit un avis de négociation (de convention collective) ne donne pas lieu à une pratique déloyale de travail. Toujours selon l'agent négociateur, les fonctionnaires cherchent à contester la décision de l'employeur de réduire leurs heures de travail. Enfin, les griefs portent sur la question à savoir si l'employeur interprétait correctement les conventions collectives des groupes PA et SV. Par conséquent, les fonctionnaires ont exercé le bon recours.

[22] Dans ses réponses subséquentes, l'employeur ne traite plus de cette objection et ne contredit pas l'argument de l'agent négociateur en lien avec cette objection. Au contraire, dans sa réponse du 8 mars 2024, l'employeur semble admettre que les fonctionnaires pouvaient effectivement présenter un grief individuel pour contester la décision de réduire leurs heures de travail. Les extraits pertinents de cette réponse se lisent comme suit :

[...]

*L'Employeur soutient que les 158 plaignants n'ont pas été diligent en 2014 contrairement à leurs collègues du Pacifique. **En plus de ne pas déposer de griefs individuels à ce moment**, ils n'ont pas plus déposé de plainte pour pratique déloyale en vertu des articles 190 (et 107) de la Loi dans les délais prescrit par l'article 190 (2) Loi au moment des modifications de 2014.*

*Les employés du Québec et de l'Atlantique ne sont pas traités différemment des gens du Pacifique: ceux du Pacifique **ont déposés des griefs individuels** (selon l'information au jugement) **et une plainte de pratique déloyale**. Les employés du Québec et Atlantique n'ont pas été diligent puisqu'eux aussi auraient dû faire de même en 2014.*

[...]

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[Je mets en évidence]

[23] Je constate aussi que l'employeur n'a pas rejeté les griefs individuels des fonctionnaires au motif qu'ils n'avaient pas utilisé le bon recours, et ce même s'il y fait référence dans sa réponse de grief au palier final. Il les a rejetés en raison du non-respect du délai de présentation.

[24] J'admets que le libellé des griefs n'est pas d'une clarté exemplaire et peut prêter à confusion. Toutefois, pour déterminer si les fonctionnaires ont exercé le bon recours dans le présent dossier, je dois examiner l'essence des griefs en appliquant le critère de la « qualification essentielle » du litige. À cette fin, il m'appartient d'étudier le grief dans son ensemble, y compris les mesures correctives demandées (voir : *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2012 CRTFP 84, au par. 41, et *Toth c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2024 CRTESPF 108).

[25] Selon le libellé des griefs, les fonctionnaires contestent la modification de leurs heures de travail, ce qui constitue l'essence même de leurs griefs. À titre de mesure corrective, ils demandent notamment une indemnisation pour les pertes financières résultant de la réduction de leurs heures de travail. Il en ressort que la réduction des heures de travail est au cœur du litige. Or, les enjeux propres aux heures de travail tombent sous l'article 25 des conventions collectives (Heures de travail) et, par conséquent, peuvent faire l'objet d'un grief en vertu du sous-alinéa 208(1)a)(ii) de la *Loi*. D'ailleurs, l'employeur ne le conteste pas dans ses arguments écrits. Je suis par conséquent d'avis que le recours choisi par les fonctionnaires, à savoir le dépôt d'un grief, leur était effectivement ouvert. Toutefois, pour les raisons qui suivent, ce recours n'a pas été exercé dans le délai imparti.

B. La Commission n'a pas compétence pour trancher les griefs

[26] L'employeur soumet que les fonctionnaires ont présenté leurs griefs en dehors du délai prévu par les conventions collectives pour la présentation d'un grief à un palier de la procédure de règlement des griefs. Il demande à la Commission de rejeter les griefs pour défaut de compétence. L'agent négociateur prétend en revanche que les griefs n'ont pas été présentés hors délai car ils sont des griefs continus. De plus, il soumet que l'employeur a renoncé à son droit de s'opposer sur la base du non-respect du délai car il n'a formulé aucune objection en ce sens au moment de la signature de l'entente visant à supprimer les premier et deuxième paliers de la procédure de règlement des griefs. À titre subsidiaire, l'agent négociateur demande à la Commission de proroger le délai pour la présentation d'un grief en vertu de l'alinéa 61b) du *Règlement* par souci d'équité.

1. Les griefs ne sont pas des griefs continus

[27] L'agent négociateur ne m'a pas convaincu que les griefs déposés par les fonctionnaires sont des griefs continus. Pour étayer son argument, il soumet que la *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*

question qui porte à savoir si l'employeur avait le droit de réduire les heures de travail des fonctionnaires est restée d'actualité jusqu'à ce que la Commission ait rendu sa décision dans *Alliance de la Fonction publique du Canada*, en juillet 2017. Considérant qu'au moment de la présentation des griefs cette question était toujours d'actualité, de l'avis de l'agent négociateur, l'objection de l'employeur relative au non-respect des délais doit être rejetée.

[28] Selon l'agent négociateur, la date de déclenchement aux fins du calcul du délai a commencé à courir quand les fonctionnaires des régions du Québec et de l'Atlantique ont su que l'employeur ne leur offrirait pas le « même recours » accordé aux employés de la région du Pacifique suivant la décision dans *Alliance de la Fonction publique du Canada*. L'agent négociateur m'a renvoyé à la décision *Bowden c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*, 2021 CRTESPF 93, aux paragraphes 27 et 34, en ce qui a trait à la définition d'un grief continu. L'agent négociateur met également l'accent sur le paragraphe 49 de *Bowden*, qui se lit comme suit :

[49] La fonctionnaire fait référence au refus continu de l'employeur de lui retourner son équipement défensif, y compris une référence à ses demandes répétées de son retour. Que la fonctionnaire ait ou non présenté des demandes répétées, le refus continu d'un employeur de faire quelque chose alors qu'il a déjà clairement communiqué sa position sur la demande ne donne pas nécessairement lieu à un grief continu. La seule façon dont une demande répétée peut remettre le délai à zéro est si cette demande est fondée sur des circonstances différentes ou si l'employeur tient compte de renseignements supplémentaires pour parvenir à sa décision. En l'espèce, les circonstances de l'affaire n'ont pas changé, et l'employeur n'a pas non plus tenu compte de renseignements supplémentaires concernant le retour de son équipement défensif depuis le 19 novembre 2018.

[Le passage en évidence l'est dans l'original]

[29] Selon l'agent négociateur, l'employeur a reconnu avoir pris en considération la décision dans *Alliance de la Fonction publique du Canada* et a décidé de ne pas l'appliquer aux employés des autres régions. Cela veut dire que l'employeur a pris en compte des informations supplémentaires. Sur ce, l'agent négociateur m'a dirigé vers un courriel du 6 mars 2023, envoyé cinq ans et demi après que les griefs aient été déposés, dans lequel l'employeur fait savoir à l'agent négociateur que « [...] la gestion ne serait, de prime abord, pas enclin [sic] à appliquer la décision de la CRTESPF à tous les employés concernés [...] ». Selon l'agent négociateur, cet échange confirme que l'employeur a considéré « [...] des informations supplémentaires et cela confirme [s]a

position [...] selon laquelle ces griefs sont des griefs continus ». Je ne partage pas le point de vue de l'agent négociateur.

[30] Le fait que la question à savoir si l'employeur pouvait réduire les heures de travail des employés de la région du Pacifique durant la période de gel est restée d'actualité jusqu'à ce que la Commission rende sa décision dans *Alliance de la Fonction publique du Canada* ne permet pas en soi de qualifier les 158 griefs individuels de griefs continus. Je suis d'accord avec l'employeur qu'il n'y a pas eu de manquements répétitifs de la part de l'employeur permettant de qualifier ces griefs de griefs continus.

[31] Il est bien établi en droit du travail qu'afin qu'un grief puisse être qualifié de grief continu, il faut que l'événement contesté se manifeste de façon continue, comme des conditions de travail inadéquates ou des violations persistantes des termes du contrat. Le fait qu'un seul incident entraîne des dommages qui se manifestent de manière répétée ou des conséquences qui durent dans le temps ne suffit pas à qualifier un grief de grief continu (voir Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 5^e éd., au par. 2:62 et Bowden, aux paragraphes 34 à 36).

[32] L'agent négociateur suggère plutôt que c'est l'attente de la décision dans l'affaire de *Alliance de la Fonction publique du Canada* qui, en maintenant la question d'actualité, permet de qualifier les 158 griefs comme continus. Pour des raisons exprimées précédemment, je ne suis pas d'accord avec cette proposition. Je ne peux souscrire à l'argument selon lequel l'attente d'une décision concernant une tierce partie transforme une violation isolée en une violation continue. Le refus continu d'un employeur de faire quelque chose alors qu'il a déjà clairement exprimé sa position ne donne pas lieu à un grief continu, malgré les demandes répétées d'un employé (voir Bowden, au par. 49).

[33] Enfin, le passage auquel l'agent négociateur me renvoie dans la décision Bowden, au paragraphe 49 (voir ci-haut souligné en gras), ne dit pas ce que l'agent négociateur prétend. Un grief ne devient pas continu simplement parce que l'employeur a reconsidéré sa décision ou est parvenu à une décision sur la base de nouvelles informations. Cela aurait pour seul effet de remettre le délai à zéro. Je répète, pour qu'un grief soit considéré comme continu, il faut que l'événement contesté se manifeste de manière continue.

[34] Je tiens à ajouter que la demande répétée des fonctionnaires visant à obtenir le remboursement de la rémunération et des avantages perdus en raison de la réduction de leurs heures de travail ne repose pas sur des circonstances nouvelles ou différentes, comme le suggère l'agent négociateur. La décision dans *Alliance de la Fonction publique du Canada* ne s'applique pas aux fonctionnaires et ne change pas leurs circonstances. Comme je l'ai déjà mentionné, cette décision s'applique uniquement à un certain groupe d'employés de la région du Pacifique qui ont déposé la plainte.

[35] Je ne suis également pas convaincu par l'argument de l'agent négociateur selon lequel en considérant la décision dans *Alliance de la Fonction publique du Canada*, l'employeur a tenu compte de renseignements supplémentaires pour parvenir à sa décision. Je suis sous l'impression que l'agent négociateur confond la décision de réduire les heures de travail, soit la décision contestée dans les griefs, avec la décision de ne pas appliquer la décision *Alliance de la Fonction publique du Canada* aux fonctionnaires des régions du Québec et de l'Atlantique. Le passage auquel l'agent négociateur me renvoie dans le courriel du 6 mars 2023 ne fait que confirmer que l'employeur n'était pas disposé à appliquer la décision en question à tous les fonctionnaires. Rien dans ce courriel ne me permet de conclure que l'employeur a reconsidéré sa décision de réduire les heures de travail des fonctionnaires à la suite de la décision dans *Alliance de la Fonction publique du Canada*, ni qu'il a émis une nouvelle décision sur la base de circonstances différentes ou de renseignements supplémentaires. Je ne peux accepter que le simple refus de l'employeur d'appliquer aux fonctionnaires une décision qui ne les vise pas puisse suffire à remettre le délai à zéro. Affirmer le contraire créerait de l'instabilité et de l'imprévisibilité dans le milieu de travail.

[36] Je suis d'accord avec l'employeur que l'attente d'une décision ne constitue pas une violation continue. Enfin, comme le souligne l'employeur, pour qu'un grief soit considéré comme étant un grief continu, il faut une violation répétitive d'une disposition de la convention collective.

[37] Sur la base de ce qui précède, je détermine que les 158 griefs ne sont pas des griefs continus et ont été déposés hors délai.

2. L'employeur n'a pas renoncé au droit de s'opposer sur la base du non-respect du délai

[38] Je ne suis pas d'accord avec la proposition de l'agent négociateur selon laquelle l'employeur est forclos de soulever l'objection préliminaire sur la base du non-respect

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

du délai de présentation, car il n'a formulé aucune objection en ce sens au moment de la signature de l'entente visant à supprimer les premier et deuxième paliers de la procédure de règlement des griefs. Pour étayer son argument, l'agent négociateur s'appuie sur l'article 63 du *Règlement* et sur la décision dans *Bell Technical Solutions Inc. v. Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (Wilson Grievance)*, [2014] C.L.A.D. No. 347 (QL), au par. 24.

[39] Dans *Bell Technical Solutions Inc.*, l'arbitre a conclu que l'employeur avait renoncé à son droit de soulever l'objection relative au respect des délais en acceptant de suspendre certains griefs pendant que le grief en cause devant lui se poursuivait. Selon l'agent négociateur, ce principe est applicable dans le présent cas.

[40] Tout d'abord, la décision *Bell Technical Solutions Inc.* est fondée sur un régime législatif distinct et les faits, ainsi que le contexte, diffèrent totalement. Dans le présent cas, l'employeur n'a pas accepté de mettre les griefs en suspens, il a plutôt accepté, de concert avec l'agent négociateur, de supprimer les deux premiers paliers afin d'entendre les griefs directement au dernier palier. Il s'agit-là de deux choses complètement différentes, mais il y a plus. Le principe énoncé dans *Bell Technical Solutions Inc.* sur lequel s'appuie l'agent négociateur ne cadre pas avec le *Règlement*. Ce dernier prévoit expressément des circonstances quand l'employeur sera réputé avoir renoncé à son droit de s'opposer sur la base du non-respect des délais. En effet, l'article 63 du *Règlement* précise ce qui suit : « Le grief ne peut être rejeté pour non-respect du délai de présentation à un palier inférieur **que s'il a été rejeté au palier inférieur pour cette raison** [je mets en évidence]. »

[41] Or, dans le présent dossier, les griefs n'ont pas été examinés aux niveaux inférieurs. Il n'y a pas eu de réponses aux premier et deuxième paliers. Les griefs ont été examinés à un seul palier, soit le palier final.

[42] D'ailleurs, je note que, dans sa réponse au palier final, l'employeur a clairement indiqué que les griefs étaient rejetés pour non-respect des délais de présentation. Je note également que l'employeur a soulevé l'objection au motif que le délai n'avait pas été respecté dans les 30 jours suivant la réception de la copie du renvoi des griefs à l'arbitrage, conformément à l'alinéa 95(1)a) du *Règlement*.

3. La prorogation du délai n'est pas justifiée

[43] La Commission peut proroger le délai pour la présentation d'un grief à un palier de la procédure de règlement des griefs, par souci d'équité (voir l'alinéa 61b) du *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*

Règlement). Dans ce contexte, la Commission a établi un critère à cinq volets pour déterminer s'il y a lieu d'exercer son pouvoir discrétionnaire (voir *Schenkman c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)*, 2004 CRTFP 1, au par. 75). L'importance accordée à chacun des volets n'est pas nécessairement la même, les volets ne sont pas tous pertinents et la valeur probante des facteurs est situationnelle, selon les faits du cas (voir *Martin c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)*, 2015 CRTEFP 39, aux paragraphes 59 et 70).

[44] Il est important de se rappeler que les délais sont prescrits et ne devraient être prorogés qu'à titre exceptionnel (voir *Martin*, aux paragraphes 57 et 68). En effet, l'alinéa 61b) du *Règlement*, qui permet à la Commission d'exercer son pouvoir discrétionnaire de proroger les délais, n'a pas pour objectif de dénuier de tout le sens les délais négociés par les parties dans les conventions collectives (voir *Bowden*, au par. 77, et *Mark c. Agence canadienne d'inspection des aliments*, 2007 CRTFP 34, au par. 24).

[45] Je tiens également à ajouter qu'en l'absence de raisons claires, logiques et convaincantes justifiant le retard, il est difficile de voir comment une prorogation du délai pourrait être considérée comme juste et équitable.

[46] L'agent négociateur n'a pas fourni de raisons claires, logiques et convaincantes pour expliquer pourquoi les fonctionnaires ont attendu entre deux à trois ans pour présenter leurs griefs. Pour justifier le retard, il se contente d'avancer, brièvement et en quelques lignes, que la différence au niveau du traitement des employés de la région de la Colombie-Britannique et des fonctionnaires des régions du Québec et de l'Atlantique constitue une application déraisonnable de l'article 25 (durée du travail) des conventions collectives. Je peux comprendre la frustration de l'agent négociateur et des fonctionnaires. Toutefois, cette affirmation en soi ne justifie pas le retard.

[47] Il se peut fort bien que ce soit la décision dans *Alliance de la Fonction publique du Canada* qui ait incité les fonctionnaires à déposer leurs griefs, même si cette décision ne s'applique pas à eux. Il n'en demeure pas moins que les fonctionnaires contestent la décision de l'employeur de modifier leurs heures de travail. C'est l'essence même de leurs griefs. Ils devaient la contester à l'intérieur du délai prescrit à la clause 18.15 des conventions collectives. Pourquoi ils ne l'ont pas fait demeure un mystère, car l'agent négociateur ne l'explique pas. Le fait que les fonctionnaires aient déposé leurs griefs après avoir pris connaissance de la décision dans *Alliance de la Fonction publique du Canada* ne constitue pas une raison claire, logique et

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

convaincante justifiant le retard. Le simple fait qu'un employé découvre un droit auquel il aurait pu prétendre ne crée pas de nouvelles échéances; autrement, la stabilité des relations de travail serait mise en péril (voir *Safire c. Conseil du Trésor (ministère des Anciens Combattants)*, 2013 CRTFP 97, aux paragraphes 28 et 29).

[48] Quant à la durée du retard, l'agent négociateur prétend que même s'il n'est pas possible de savoir à quelle date les 158 fonctionnaires ont pris connaissance de la publication de la décision dans *Alliance de la Fonction publique du Canada*, le premier grief a été déposé 20 jours après la date de publication de cette dernière, soit le 9 août 2017, et le dernier grief 105 jours après, soit le 2 novembre 2017.

[49] Cet argument est basé sur une mauvaise prémisse. Le délai prescrit de 25 jours pour déposer les griefs au premier palier a commencé à courir à partir du moment où les fonctionnaires ont été informés de la décision de l'employeur de réduire leurs heures de travail, ou en ont pris connaissance, et non à partir de la date de la publication de la décision dans *Alliance de la Fonction publique du Canada* à l'égard des employés de la région du Pacifique (voir la clause 18.15 des conventions collectives). Comme je l'ai exposé précédemment, une lecture attentive des griefs révèle que les fonctionnaires ont été informés de la décision contestée de l'employeur, ou en ont pris connaissance, entre septembre 2014 et octobre 2015. D'ailleurs, l'agent négociateur confirme vers la fin de ses arguments écrits du 16 février 2024 que les fonctionnaires cherchent à contester la décision de l'employeur de réduire leurs heures de travail et voir si l'employeur interprétait correctement les conventions collectives des groupes PA et SV. Bref, selon les faits dans le dossier, entre deux et trois ans se sont écoulés entre le moment où les fonctionnaires ont été informés que leurs heures seraient réduites et le dépôt de leurs griefs.

[50] Quant au volet visant la diligence raisonnable des fonctionnaires, l'agent négociateur se contente d'affirmer qu'après que les fonctionnaires ont appris qu'ils ont été traités différemment de leurs collègues de la région de la Colombie-Britannique, ils ont contacté leur syndicat et ont entrepris des démarches pour déposer leurs griefs. Toutefois, cette affirmation ne tient pas compte du fait que les fonctionnaires savaient depuis quelques années que l'employeur avait réduit leurs heures de travail. L'agent négociateur ne s'avance pas sur la diligence raisonnable des fonctionnaires à partir du moment où ils ont eu connaissance que leurs heures allaient être réduites. C'est cette préoccupation qui aurait dû figurer au centre de l'explication de l'agent négociateur (voir *Safire*, aux paragraphes 28 et 29, et *Schenkman*, au par. 77). Attendre entre deux

et trois ans pour contester une mesure ou une action de l'employeur, sans aucune explication, n'est pas diligent.

[51] Comme leurs collègues de la région du Pacifique, les fonctionnaires auraient pu déposer des griefs individuels ou une plainte de pratique déloyale en vertu des articles 190 et 107 de la *Loi* dans les délais prescrits pour contester la décision de l'employeur. Or, pour des raisons que je m'explique mal, ils ne l'ont pas fait.

[52] Pour ce qui est de l'équilibre entre le préjudice que subiraient les parties, je suis conscient qu'en refusant la demande de proroger les délais, les fonctionnaires ne pourront pas faire valoir leurs griefs. Il est malheureux que les fonctionnaires n'aient pas exercé les recours appropriés dont ils auraient pu se prévaloir dans les délais impartis. Après tout, comme il est précisé dans *Schenkman*, au paragraphe 77, dans un milieu syndiqué, on s'attend à ce que les employés assument la responsabilité de s'informer de leurs droits.

[53] En revanche, en accordant la prorogation des délais, l'employeur pourrait subir un préjudice par le fait de ne pas être en mesure de présenter la preuve requise pour répondre adéquatement aux griefs des fonctionnaires. Presque neuf années se sont écoulées depuis la décision de l'employeur de réduire leurs heures de travail. Cela étant dit, comme j'ai déterminé que l'agent négociateur n'avait pas offert de raisons claires, logiques et convaincantes pour justifier le retard, ce volet devient secondaire (voir *Schenkman*, au par. 80, et *Lagacé c. Conseil du Trésor (Commission de l'immigration et du statut de réfugié)*, 2011 CRTFP 68, au par. 53).

[54] Enfin, il est difficile d'évaluer les chances de succès d'un grief sans avoir entendu la preuve. Il se peut que les fonctionnaires auraient eu gain de cause s'ils avaient présenté leurs griefs dans les délais impartis. Toutefois, vue l'absence de raisons claires, logiques et convaincantes pour justifier le retard, cette spéculation en soit ne suffit pas pour proroger les délais pour les raisons exposées précédemment.

[55] Les fonctionnaires ne m'ont pas convaincu, alors qu'ils en avaient le fardeau, qu'il serait juste et équitable, dans les circonstances du présent dossier, de proroger le délai en vertu de l'alinéa 61b) du *Règlement*. Par conséquent, je rejette leur demande.

C. Les griefs sont réputés avoir été renvoyés à l'arbitrage en tant que griefs individuels

[56] Je suis d'accord avec l'objection de l'employeur selon laquelle les griefs auraient dû être renvoyés à l'arbitrage en tant que griefs individuels, plutôt qu'en tant qu'un grief collectif. L'agent négociateur ne conteste pas le bien-fondé de cette objection et admet que c'est en raison d'une erreur administrative que les griefs ont été renvoyés en tant qu'un grief collectif. L'employeur a accepté de retirer cette objection dans la mesure où ces griefs seront traités comme des griefs individuels.

[57] En raison de ce qui précède, les griefs sont réputés avoir été renvoyés à l'arbitrage en tant que griefs individuels. Le numéro de dossier initialement attribué au renvoi du grief collectif (567-02-48092) a été remplacé par le numéro 566-02-48092, et l'intitulé de la cause est *Acebedo et al. c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*. Les noms des fonctionnaires ayant déposé les griefs individuels dans le dossier 566-02-48092 se trouvent en annexe.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

IV. Ordonnance

[59] Je rejette l'objection de l'employeur selon laquelle les fonctionnaires n'ont pas exercé le bon recours.

[60] J'accueille l'objection de l'employeur selon laquelle les griefs ont été présentés hors-délai.

[61] Je rejette la demande de prorogation du délai en vertu de l'alinéa 61b) du *Règlement*.

[62] Je rejette les griefs pour défaut de compétence.

[63] Les griefs sont réputés avoir été renvoyés à l'arbitrage en tant que griefs individuels. Le numéro de dossier 567-02-48092 initialement attribué est remplacé par le numéro 566-02-48092 et l'intitulé de la cause devient *Acebedo et al. c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*.

Le 1 novembre 2024.

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

Numéros des griefs et noms des fonctionnaires associés :

60534 : Mélanie Laporte
60839 : Pierre-Luc Gilbert
60840 : Valérie Letourneau
60843 : Kathy Girard
60844 : Kim Bursey
60845 : Simon Proulx
60846 : Vincent Desrosiers
60847 : Nancy Beaudin
60850 : Carole Lambert
60853 : Yan Fortin
60856 : Christian Lapointe
60859 : Johanne Dionne
60860 : Sophie Mascherin
60861 : Carolanne Lachapelle
60862 : Josie Borja
60863 : Emmanuelle Roy
60864 : Maria-Valérie Acebedo
60867 : Micheline Houde
60869 : Sonia Tremblay
60870 : Marie-Eve Barbe-Daoust
60871 : Sophie Major
60873 : Véronique Boisvert
60875 : Michel Perry
60883 : Tiffany Boisselle-Ladouceur
60884 : Sandra Charles
60885 : Stéphanie Bertossi
60886 : Vincent Perron
60887 : Michelle Morissette-Adam
60888 : Krystel Daudelin
60889 : Elyse Perreault
60890 : Linda Dion
60891 : Laurent Gagné-Roy
60892 : Émilie Beaudet
60893 : Amélie Andrade-Pinto
60894 : Annie Blanchette
60895 : Ketlt-Tania Alexandre
60896 : Anne Drapeau
60897 : Nathalia Mojica Gil
60898 : Sylvie Leblanc
60899 : Mathieu Grégoire-Lacasse
60900 : Julie Labonte
60901 : Véronique Berthiaume-Ouimet
60903 : Marilou Morin-Tremblay
60904 : Jonathan Beaupré
60905 : Amélie Deschamps
60907 : Chloé Pilon
60908 : Émilie Boily-Tremblay
60911 : Annick L'Espérance
60912 : Isabelle Richard
60913 : Shabeena Zehra
60914 : Mélissa Marcotte
60915 : Caroline Henry

60916 : Josianne Bergeron
60917 : Élise Bisson-Samson
60918 : Ryan Quance
60920 : Marjorie Delisle
60921 : Isabelle Soucy
60922 : Isabelle Bouchard
60923 : Jessica St-Onge
60924 : Sarah Decoste
60925 : Miriamme Dorais
60927 : Catherine Lafleur
60928 : Nicholas Riopel
60933 : Jocelyne Brunet
60934 : Nancy Carrière
60935 : Chamili Boismenu-Lefebvre
60936 : Christine Desjardins
60937 : Mélanie Vadnais
60938 : Valery Beaulieu-Guilbault
60939 : Alexandre Langevin
60940 : Jessy Savard
60941 : Caroline Hudelet
60942 : Véronique Racette
60944 : Daniel Décarie
60945 : David Éthier
60946 : Nathalie Dicaire
60947 : Claudy Therrien-Breton
60948 : Benoît Martel
60949 : Gabriel Valiquette
60956 : Valérie Gagnon
60958 : Yvon Thuot
60959 : Julie Lacroix
60960 : Mickael Labrie
60961 : Stéphane Poirier
60964 : Nancy Trudel
60967 : Chantal Jodoin
60968 : Numa Chidiac
60969 : Mélanie Roy
60971 : Vicki Laviolette
60972 : Catherine Talbot
60973 : Annie Lamontagne
60974 : Edith Laplante
60975 : Pascal Kajiji
60976 : Alain Henault
60977 : Vanessa Ares
60978 : Mélina Tétreault
60979 : Julie Belisle
60980 : Émilie Larivière
60981 : Caroline Langis
60982 : Sara Chapman
60983 : Geneviève Cossette
60985 : Karine Audet
60986 : Maxime Berthiaume
60987 : Alexandre Charbonneau
60988 : Ann-Frédérique Morin-Roy
60989 : Carol-Ann Chamberland

60990 : Geneviève Fournier
60991 : Isabelle Laquerre
60992 : Karine Bonin
60993 : Maxime Brodeur
60994 : Mélina Fournier
60995 : Marie-Pier Tremblay
60996 : Stéphanie Dufour
60997 : Valérie Thach
60999 : Joanie Laganière
61000 : Cindy Desrosiers
61001 : Valérie Hudon-Martel
61002 : Sylvie Defond
61004 : Marie-Hélène Hebert
61006 : Mireille Gravel
61012 : Elsa Puig-Bilodeau
61013 : Patricia Dagenais
61014 : Amélie Chevrier
61015 : Vicky Megas
61016 : Véronique Lanthier
61017 : Katherine Langevin-Bonneau
61018 : Kim Plouffe
61019 : Natalie Laflèche
61020 : Julie Benoit
61022 : Gilles Gagnon
61023 : Krystel Giroux
61024 : Suzanne Harvey
61027 : Catherine St-Denis
61029 : Jean Junior Prudent
61031 : Véronique Fortin
61032 : Brigitte Chabot
61038 : Isabelle Émard
61039 : Eva II York
61041 : Nancy Mitchell
61064 : Isabelle Mathieu
61075 : Roger Morasse
61084 : Geneviève Landry
61109 : Marilyne Martin Laurin
61162 : Véronique Lacoursière
61172 : Tania Potvin-Denesha,
61197 : Michel Lefebvre
61208 : Line Réhel
61331 : Marie Dinelle-Morinville
61355 : Carole Barbeau
61366 : Rachel Kelly
61407 : Annick Lachapelle
61499 : Jean-Christophe Topalidis
61621 : Jullie Trans-Murphy
61633 : David Gould
61634 : Jason Sherman
61697 : Catherine Leseey
61770 : Marie-Claude Gaulin
63410 : Marie-Pier Cossette