

Date : 20241213

Dossiers : 567-32-42339 et 42506

Référence : 2024 CRTESPF 174

*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

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

agent négociateur

et

AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS

employeur

Répertorié

*Alliance de la Fonction publique du Canada c. Agence canadienne d'inspection des
aliments*

Affaire concernant des griefs collectifs renvoyés à l'arbitrage

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

Pour l'agent négociateur : Aaron Lemkow, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour l'employeur : Larissa Volinets Schieven, avocate

Décision rendue sur la base d'arguments écrits,
déposés le 16 août et les 13 et 19 septembre 2024.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Aperçu

[1] La Commission est saisie de deux griefs collectifs déposés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'AFPC) au nom des employés occupant des postes d'inspecteurs à deux abattoirs en Alberta. La question, dans ces deux griefs, est de savoir si les employés ont le droit à une prime de fin de semaine lorsqu'ils effectuent des heures de travail le samedi à ces deux abattoirs.

[2] Dans sa réponse, l'AFPC a reconnu qu'un employé doit faire plus d'un poste de travail dans la même fin de semaine pour avoir droit à une prime de fin de semaine. Elle soutient que les postes de l'après-midi et du soir qui débutent le vendredi sont considérés comme des postes de fin de semaine, car ils se terminent tôt le samedi matin. Je rejette cet argument. L'AFPC admet que le poste de fin de semaine est un poste qui est effectué le samedi ou le dimanche. Lorsqu'un poste chevauche deux jours, la convention collective prévoit qu'il est considéré avoir été effectué le jour durant lequel la majorité des heures ont été effectuées. Pour la plupart des employés, cela veut dire que les postes qui débutent le vendredi sont considérés avoir été effectués le vendredi, et donc, pas la fin de semaine. Ces employés ne font ainsi qu'un seul poste de travail la fin de semaine et n'ont pas droit à la prime de poste.

[3] Il existe une exception pour les employés qui font un poste de nuit à l'un des deux abattoirs. Comme ce poste de travail débute à 22 h 15 et se termine à 6 h 15, le poste qui débute le vendredi est considéré avoir été effectué le samedi, et le poste qui débute le samedi est considéré avoir été effectué le dimanche. Par conséquent, l'employé qui effectue ce poste a droit à la prime de fin de semaine.

[4] Je rejette donc le grief qui ne concerne pas ce poste de nuit et j'accueille l'autre grief en partie. Voici mes motifs détaillés.

II. Historique des procédures

[5] Comme les deux griefs ont été déposés avant 2014, je dois établir le fondement de ma compétence pour les instruire.

[6] Le 1er novembre 2014, la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365; la *LCRTEFP*) est entrée en vigueur (TR/2014-84) et a créé la Commission des relations de travail et de l'emploi *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*

dans la fonction publique (la CRTEFP) afin de remplacer l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (la CRTFP) et l'ancien Tribunal de la dotation de la fonction publique. Le même jour, les modifications corrélatives et transitoires prévues aux articles 366 à 466 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013* (L.C. 2013, ch. 40; la *LPÆ2*) sont aussi entrées en vigueur (TR/2014-84). Selon l'article 393 de la *LPÆ2*, toute instance engagée au titre de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (L.C. 2003, ch. 22, art. 2; la *LRTFP*) avant le 1er novembre 2014 se poursuit sans autres formalités en conformité avec la *LRTFP*, dans sa forme modifiée par les articles 365 à 470 de la *LPÆ2*.

[7] Le 19 juin 2017, la *Loi modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, la Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique et d'autres lois et comportant d'autres mesures* (L.C. 2017, ch. 9) a reçu la sanction royale et a modifié le nom de la CRTEFP et les titres de la LCRTEFP et de la LRTFP, les remplaçant respectivement par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (« la Commission », qui, dans la présente décision, renvoie également à tous ses prédécesseurs), la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* (la *LCRTESPF*) et la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

[8] La Commission a tenu des conférences de gestion de cas avec les parties à propos de ces deux griefs. Lors de ces conférences, elle a proposé que les griefs soient instruits sur la base d'arguments écrits. La Commission est habilitée à trancher un grief sur la base d'arguments écrits grâce à son pouvoir de « trancher toute affaire ou question dont elle est saisie sans tenir d'audience », conféré par l'article 22 de la *LCRTESPF*; voir aussi *Walcott v. Public Service Alliance of Canada*, 2024 FCA 68. Aucune des parties ne s'est opposée au fait de procéder par arguments écrits.

[9] Les parties ont préparé un énoncé conjoint des faits et ont fourni des documents à la Commission afin d'étayer ces faits. Elles ont également déposé des observations écrites. J'ai rendu ma décision en me fondant sur cet énoncé conjoint des faits, les documents qui l'accompagnent et les observations déposées par les parties. Ces dernières invoquent plusieurs décisions dans leurs observations. J'ai renvoyé aux décisions que j'ai jugé les plus pertinentes. Par contre, je les ai toutes lues, même si je ne les cite pas toutes dans ma décision.

III. Contexte factuel

[10] Les deux présents griefs collectifs concernent des employés de l'Agence canadienne d'inspection des aliments qui travaillent dans deux abattoirs ou usines de transformation de la viande en Alberta, appelés l'Établissement 093 et l'Établissement 038. Les employés sont tous classifiés au groupe et niveau EG-03 et leurs conditions d'emploi étaient énoncées dans la convention collective conclue entre l'employeur et l'AFPC (qui a expiré le 31 décembre 2011; « la convention collective »). Tous les employés de ces établissements sont des travailleurs par postes. Comme les horaires de poste et les conditions de travail étaient un peu différents d'un établissement à l'autre, je donnerai un aperçu des faits pour chacun des établissements séparément.

A. Établissement 093 (grief dans le dossier de la Commission 567-32-42339)

[11] Les employés de l'Établissement 093 avaient trois rôles : inspecteurs d'abattoir, inspecteurs du Système de vérification de la conformité (SVC) et inspecteurs des exportations. Leurs fonctions précises ne sont pas importantes aux fins de l'instruction du grief. Cependant, chaque poste avait des horaires de travail légèrement différents.

[12] Les inspecteurs d'abattoir travaillaient du lundi au vendredi, de jour (de 7 h 25 à 16 h 20) ou de soir (de 16 h 35 à 1 h 30 le jour suivant). Certains travaillaient pendant 7,5 heures durant cette période (de sorte que, s'ils commençaient à 7 h 25, ils travaillaient jusqu'à 15 h 35 et avaient une demi-heure de pause pour dîner), d'autres travaillaient 45 minutes de plus en heures supplémentaires. En outre, trois inspecteurs d'abattoir post mortem commençaient à 8 h 10 ou à 17 h 20 (et finissaient à 1 h 30) au lieu de commencer tôt comme les autres.

[13] Les inspecteurs du SVC travaillaient du lundi au vendredi, de jour (de 7 h 25 à 15 h 35) ou de soir (de 16 h 35 à 0 h 40 le jour suivant).

[14] Les inspecteurs des exportations travaillaient du lundi au vendredi, de jour (de 7 h à 17 h) ou de soir (de 17 h à 3 h le jour suivant).

[15] Les employés de l'Établissement 093 alternaient entre des postes de jour et des postes de soir toutes les deux semaines. Ils pouvaient se porter volontaires pour

travailler uniquement de soir (tous les six à 12 mois), ce qui permettait aux autres de faire plus de postes de jour.

[16] À l'Établissement 093, les employés étaient tenus de travailler certains samedis, habituellement toutes les semaines de mai à septembre, et toutes les deux semaines d'octobre à avril. L'employeur affichait une feuille d'inscription pour le samedi dans le lieu de travail chaque semaine lorsqu'il y avait des heures supplémentaires à faire le samedi. Se fondant sur cette feuille d'inscription, l'employeur publiait l'horaire du samedi au plus tard le jeudi de cette semaine-là.

[17] L'horaire du samedi était le même que celui du lundi au vendredi, sauf qu'il n'y avait aucun inspecteur du SVC sur place puisque ce n'était pas nécessaire. Habituellement, 12 employés travaillaient chaque samedi. Parfois, l'employeur devait appeler des employés d'autres établissements pour accomplir les heures supplémentaires, mais la plupart du temps, il pouvait compter sur les employés de l'Établissement 093.

B. Établissement 038 (grief dans le dossier de la Commission 567-32-42506)

[18] Il y avait trois postes de travail à l'Établissement 038 :

- « Poste A » : de 6 h 15 à 15 h 45;
- « Poste B » : de 14 h 15 à 1 h le jour suivant;
- « Poste C » : de 22 h 15 à 6 h 15 le jour suivant (appelé, en anglais, « the graveyard shift », ce qui semble aller de soi pour les inspecteurs post mortem qui travaillent dans un abattoir).

[19] Les employés affectés à ces trois postes travaillaient pendant huit heures chaque jour. Par exemple, un employé affecté au poste A pouvait commencer à 6 h 15, à 6 h 45 ou à 7 h 45 et terminer sa journée huit heures plus tard. Le même principe s'appliquait pour les employés affectés au poste B. Les employés affectés au poste C travaillaient tous de 22 h 15 à 6 h 15.

[20] Les employés alternaient entre le poste A et le poste B toutes les deux semaines. L'employeur prévoyait un poste C uniquement lorsque c'était nécessaire, et les employés pouvaient s'attendre à être affectés au poste C une fois toutes les 40 semaines environ. Un seul employé à la fois était affecté au poste C, et accomplissait des fonctions qui concernaient principalement les exportations.

[21] L'horaire de travail du samedi était un peu plus réglementé qu'à l'autre établissement. Chaque semaine, l'employeur demandait aux employés s'ils voulaient travailler le samedi. De plus, chaque employé se voyait attribuer une position sur la liste chaque semaine, laquelle changeait toutes les semaines (c.-à-d. que si vous étiez à la position 1 la première semaine, vous étiez à la position 7 la deuxième semaine, à la position 13 la troisième semaine et ainsi de suite). L'employeur choisissait ensuite les travailleurs du samedi à partir de la liste de volontaires, en commençant par les employés aux premières positions chaque semaine. Par exemple, si l'employé n° 1 voulait faire des heures supplémentaires le samedi, il était choisi; s'il ne voulait pas en faire, l'employeur choisissait l'employé n° 2 et ainsi de suite. S'il n'y avait pas assez de volontaires, l'employeur obligeait les employés à faire des heures supplémentaires et n'allait pas chercher des employés dans d'autres établissements.

[22] Les horaires de travail du samedi correspondaient aux trois postes réguliers de l'établissement (c.-à-d. qu'un employé affecté au poste A travaillait de 6 h 15 à 15 h 45 le samedi).

[23] Comme à l'autre établissement, il y avait habituellement des heures supplémentaires à effectuer le samedi toutes les semaines de mai à septembre, et toutes les deux semaines d'octobre à avril. Pour chacun des postes de travail, il y avait trois ou quatre employés de moins le samedi par rapport à la semaine (donc, habituellement, 13 employés étaient affectés au poste A ou au poste B le samedi, comparativement à 16 ou 17 employés la semaine).

IV. Analyse

A. Interprétation de la convention collective

[24] L'interprétation d'une convention collective est un exercice contextuel. Pour reprendre un passage tiré du paragraphe 45 de la décision *Ewaniuk c. Conseil du Trésor (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2020 CRTESPF 96, le libellé d'une convention collective « doit être interprété dans son contexte intégral, selon son sens grammatical et ordinaire et en conformité avec l'économie et l'objet de la convention et avec l'intention des parties ».

[25] Dans cette affaire, les parties avaient fondé leurs arguments en grande partie sur le sens grammatical et ordinaire du libellé de la convention collective. Le contexte environnant englobait ce que j'appelle le « contexte textuel » (c'est-à-dire les autres

dispositions de la convention collective) ainsi que les décisions antérieures de la Commission, dans lesquelles elle a interprété des dispositions similaires d'autres conventions collectives. J'ai suivi les parties et je me suis aussi concentré sur le libellé des articles en cause, les examinant à la lumière du libellé utilisé ailleurs dans la convention collective et des interprétations antérieures de la Commission.

[26] En outre, l'employeur soutient qu'un avantage qui comporte un coût financier doit être clairement et expressément mentionné dans la convention collective. J'ai jugé qu'il était inutile de recourir à cette présomption ou toute autre interprétation, de même qu'à une règle d'interprétation pour trancher le présent cas. Le libellé, le contexte textuel et la jurisprudence étaient suffisants.

B. L'article en cause de la convention collective

[27] Le présent grief concerne les primes de fin de semaine. Comme les deux parties font aussi mention de la prime de poste dans leurs arguments, je les reproduirai ci-dessous :

[...]

...

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 24.04 ou GL/GS 24.04.

This Article does not apply to employees on day work, covered by clauses 24.04 or GL/GS 24.04.

26.01 Prime de poste

26.01 Shift Premium

L'employé-e qui travaille par postes, dont la moitié ou plus des heures sont habituellement prévues entre 16 h 00 et 8 h 00, touche une prime de poste de deux (2,00 \$) dollars l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h 00 et 8 h 00. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h 00 et 16 h 00.

An employee working on shifts, half or more of the hours of which are regularly scheduled between four (4) p.m. and eight (8) a.m., will receive a shift premium of two dollars (\$2.00) per hour for all hours worked, including overtime hours, between four (4) p.m. and eight (8) a.m. The shift premium will not be paid for hours worked between eight (8) a.m. and four (4) p.m.

26.02 Prime de fin de semaine

26.02 Weekend Premium

L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de deux (2.00 \$)

An employee working on shifts during a weekend will receive an additional premium of two dollars

dollars l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

(\$2.00) per hour for all hours worked, including overtime hours, on Saturday and/or Sunday.

[...]

...

C. Les employés qui travaillent à l'Établissement 093 et les employés qui sont affectés aux postes A et B à l'Établissement 038 n'ont pas droit à la prime de fin de semaine

[28] Initialement, l'AFPC était d'avis que toutes les heures de travail effectuées le samedi étaient considérées comme un poste de fin de semaine, ce qui fait que les employés qui travaillaient le samedi avaient droit à une prime de fin de semaine pour les heures travaillées. Toutefois, l'article 26.02 utilise le terme « postes » au pluriel plutôt qu'au singulier. En réponse aux observations de l'employeur concernant le fait que le mot « postes » est au pluriel, ce qui fait que l'employé doit faire plus qu'un poste de travail dans la même fin de semaine pour avoir droit à la prime de fin de semaine, l'AFPC a fait la concession explicite suivante : [traduction] « Les fonctionnaires s'estimant lésés concèdent maintenant qu'un employé doit effectuer plusieurs postes de travail dans la même fin de semaine pour toucher la prime de fin de semaine. » L'AFPC a également reconnu qu'une « fin de semaine » était un samedi et un dimanche (et non un vendredi soir ou un lundi matin très tôt).

[29] L'AFPC fait valoir qu'un employé qui travaille après minuit le vendredi travaille par postes « la fin de semaine », car son poste de travail se termine le samedi matin. Elle ajoute que cela veut dire qu'à l'Établissement 093, les employés qui effectuent le poste de soir les vendredis ont droit à la prime de fin de semaine le samedi, et qu'à l'Établissement 038, les employés qui effectuent les postes B et C y ont également droit.

[30] Je ne suis pas d'accord pour dire que le poste qui se termine après minuit le vendredi est considéré comme ayant été effectué « la fin de semaine ».

[31] L'article 24.08 de la convention collective est libellé ainsi :

24.08 *Lorsque le poste d'horaire d'un-e employé-e ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste*

24.08 *When an employee's scheduled shift does not commence and end on the same day, such shift shall be considered for all*

<i>est considéré à toutes fins avoir été intégralement effectué :</i>	<i>purposes to have been entirely worked:</i>
<i>a) le jour où il a commencé, lorsque la moitié ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là,</i>	<i>(a) on the day it commenced where half or more of the hours worked fall on that day;</i>
<i>ou</i>	<i>or</i>
<i>b) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.</i>	<i>(b) on the day it terminates where more than half of the hours worked fall on that day.</i>
[...]	...

[32] Tous les employés de l'Établissement 093 effectuent plus de la moitié des heures de leur poste le vendredi. Par conséquent, même si le poste se termine le samedi, il est considéré « à toutes fins » avoir été intégralement effectué le vendredi. Ce n'est donc pas un poste effectué la fin de semaine.

[33] Le même principe s'applique aux employés affectés au poste B à l'Établissement 038. Ce poste se termine à 1 h, ce qui veut dire que les employés effectuent tout au plus une heure de travail le samedi et donc, que ce poste est considéré « à toutes fins » avoir été effectué le vendredi.

[34] Cependant, à l'Établissement 038, plus de la moitié des heures du poste C, qui commence tard le vendredi soir, sont effectuées le samedi. Ainsi, ce poste est « considéré à toutes fins » avoir été effectué le samedi. Il s'agit donc d'un poste effectué la fin de semaine.

[35] Pour ces raisons, je rejette le grief collectif de tous les employés de l'Établissement 093 et de tous les employés de l'Établissement 038 qui effectuent les postes A et B.

[36] Je me pencherai maintenant sur la question de savoir si les employés affectés au poste C dont les heures de travail commencent le vendredi et le samedi ont droit à la prime de fin de semaine.

D. Les employés affectés au poste C à l'Établissement 038 ont droit à la prime de fin de semaine lorsqu'ils travaillent la fin de semaine

[37] Par souci de commodité, je répète que l'article 26.02 de la convention collective est libellé ainsi : « L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une

prime supplémentaire de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche. »

[38] Afin de trancher le présent cas, il est utile de diviser l'article 26.02 en plusieurs composantes, puis de décider si les fonctionnaires s'estimant lésés respectent ces composantes.

[39] Premièrement, l'article 26 ne s'applique pas aux employés qui travaillent de jour. L'employeur admet que les fonctionnaires s'estimant lésés sont des travailleurs par postes (plutôt que des travailleurs de jour) et donc qu'ils satisfont à cette exigence.

[40] Deuxièmement, le travailleur par postes doit avoir effectué plus d'un poste la fin de semaine (« postes » au pluriel). Comme nous l'avons vu, l'AFPC reconnaît cette exigence, ce qui m'a amené à rejeter le grief lié à tous les fonctionnaires s'estimant lésés, sauf ceux qui effectuent le poste C à l'Établissement 038.

[41] Troisièmement, le travailleur par postes doit « travaille[r] par postes ». La Commission a expliqué cette expression dans la décision *Chafe et al. c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2010 CRTFP 112. Elle y a déclaré ce qui suit :

[...]

54 Premièrement, la portée de l'article 27 est clairement limitée. Les primes de poste et de fin de semaine ne sont pas offertes à tous les employés pour n'importe quel travail effectué. Elles sont réservées aux employés qui « travaillent par postes ». Par conséquent, l'agent négociateur doit établir que les fonctionnaires (qui étaient sans équivoque des employés) travaillaient par postes, à la période visée.

[...]

61 La question en l'espèce est de déterminer le sens donné à « travailleurs par postes » dans l'article 27 de la convention. Aucun des termes « postes », « travail par postes » ou « travaille par postes » n'est défini dans la convention collective. Je dois donc me demander si un sens ou une définition ordinaire et généralement accepté est donné au terme « travail par postes » (c'est-à-dire de travailler par postes). À cet égard, je note que le Canadian Oxford Dictionary (Toronto, 1998) définit le « travail par postes » comme étant du [traduction] « travail effectué dans des périodes souvent variables indépendantes d'une journée de travail normale, habituellement le soir (fatigué après un mois de travail par postes). » Le site Web de Sloan Work and Family

Research Network du Boston College fournit les définitions suivantes du « travail par postes » :

[Traduction]

Le travail par postes renvoie à un horaire de travail dans lequel les employés travaillent à des heures autres que les heures normales de 8 h à 17 h ou à un horaire autre que la semaine de travail normale, du lundi au vendredi, aux États-Unis (Grosswald, 2004, p. 414).

En général, le terme « travail par postes » est assez vague et comprend toute organisation des heures de travail qui diffère de la période de travail diurne traditionnelle; il est parfois synonyme d'heures de travail irrégulières ou atypiques (Costa, 2003, p. 264).

[...] la plupart des études sur le travail par postes classent le travailleur par postes comme étant toute personne qui travaille en-dehors des heures normales de jour (c.-à-d. entre environ 7 h et 18 h, du lundi au vendredi). Selon ces définitions, les travailleurs par postes comprennent toutes les personnes qui travaillent des postes de soir ou de nuit, des postes par roulement, des postes fractionnés ou des horaires irréguliers ou sur appel, que ce soit la semaine ou la fin de semaine (Institut de recherche sur le travail et la santé, n.d.).

Le travail par postes est défini comme du travail en-dehors des heures de jour, du lundi au vendredi. Ceci comprend le travail la fin de semaine et les tâches commençant beaucoup avant 7 h et se terminant après 19 h ou plus tard (Wallace, n.d.).

La journée de travail normale se déroule dans une fenêtre de 8 h à 17 h. Nous considérons les travailleurs par postes comme des personnes qui travaillent à des heures atypiques. » (Root, 2004).

62 Le site Web dictionary.com donne la définition suivante de « poste » :

[Traduction]

Une période de travail prévue à l'horaire d'une personne, notamment une portion de la journée portée à l'horaire comme étant une journée de travail, lorsque l'atelier, le service, le bureau ou l'industrie fonctionne de manière continue, le jour et la nuit : Elle préfère le poste du matin.

63 Selon moi, toutes ces définitions décrivent une situation où les activités normales durant un cycle de 24 heures sont divisées en deux ou trois périodes de travail, chaque période représentant une journée de travail complète d'un employé. Un exemple courant de ce type de travail serait celui effectué dans les hôpitaux, notamment par le personnel infirmier qui doit être présent 24 heures sur 24. Comme personne ne peut travailler 24 heures sur 24 de manière continue, ce cycle est divisé en « postes »

de 12 heures ou de 8 heures. Naturellement, les lieux de travail ne fonctionnent pas tous selon un cycle de 24 heures sur 24, certains ont des cycles plus courts. Cependant, quel que soit le cycle, il est trop long pour qu'un seul employé puisse le travailler de manière normale et continue; il doit être divisé en « postes ». Chaque poste est comblé par un employé (normalement) différent. Par conséquent, le travail par postes comporte au moins 2, ou peut-être 3, périodes de travail pendant un cycle de 24 heures qui seraient comblés par 2 (ou 3, selon le cas) employés.

64 Ceci signifie que l'article 27 et l'expression « travaille par postes » s'appliquent aux situations où il existe au moins 2 postes réguliers dans un cycle de 24 heures. Cette conclusion est étayée par le fait que la clause 27.01 précise que la prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h (ce qui correspond à la journée de travail « normale »), mais qu'elle sera payée pour toutes les heures travaillées entre 16 h et 8 h. Autrement dit, la clause 27.01 envisage l'existence d'au moins 2 périodes de travail pendant un cycle de 24 heures.

65 De même, le fait que les deux clauses 27.01 et 27.02 prévoient qu'une prime est ajoutée aux heures supplémentaires signifie, à mon avis, que le travail par postes diffère d'une situation dans laquelle un employé effectue des heures supplémentaires au-delà de sa journée de travail normale. Autrement dit, un « travailleur de jour » qui travaille dans un bureau et qui effectue normalement une seule période de travail (la journée de travail normale) ne devient pas un employé qui « travaille par postes » simplement parce qu'il fait des heures supplémentaires.

[...]

[Je mets en évidence]

[42] Je reconnais que, dans cette décision, la Commission a rejeté le grief au motif que les fonctionnaires s'estimant lésés n'étaient pas des travailleurs par poste, de sorte que sa définition de « travailler par postes » n'était techniquement pas nécessaire pour trancher l'affaire; toutefois, la Commission a manifestement tenté d'aider les agents négociateurs et les employeurs à s'entendre sur la signification d'une expression courante dans les conventions collectives, et je choisis de respecter ce choix. La Commission a suivi la décision *Chafe* au paragraphe 67 de la décision *Keen c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2019 CRTESPF 81.

[43] Les employés qui effectuent le poste C à l'Établissement 038 satisfont au critère établi dans la décision *Chafe* concernant l'expression « travailler par postes ». Le travail à accomplir à l'Établissement 038 est divisé en trois postes réguliers sur une période de 24 heures (les postes A, B et C, respectivement). Cela s'applique autant la

fin de semaine que du lundi au vendredi. Par conséquent, les employés affectés au poste C « travaillent par postes » la fin de semaine.

[44] L'employeur présente deux observations principales pour expliquer pourquoi ces employés ne « travaille[ent pas] par postes la fin de semaine » : les postes doivent être régulièrement à l'horaire, et cette expression doit être interprétée en corrélation avec le passage « y compris les heures supplémentaires ».

[45] En ce qui concerne le premier point, l'article 26.01 (la prime de fin de semaine) indique que l'employé qui « travaille par postes, dont la moitié ou plus des heures sont **habituellement prévues** entre 16 h 00 et 8 h 00 [...] » touche une prime [Je mets en évidence]. L'employeur soutient que les mots « habituellement prévues » s'appliquent aussi à l'article 26.02, même s'ils n'y sont pas répétés. Il souligne que la Commission est arrivée à cette conclusion dans la décision *Létourneau c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2003 CRTFP 81, qui concernait une convention collective formulée de manière identique, et qu'elle a déclaré ceci au paragraphe 38 : « Bien que les termes "habituellement prévues" de la clause 27.01 ne soient pas repris à la sous-clause 27.02a), aucun impact n'en découle relativement à l'interprétation que j'ai retenue de la clause 27.01. »

[46] L'AFPC soutient qu'une telle conclusion irait à l'encontre du principe *expressio unius, exclusio alterius* (la mention de l'un implique l'exclusion de l'autre). Les parties ont utilisé les mots « habituellement prévues » à l'article 26.01; si elles avaient voulu qu'ils s'appliquent aussi à l'article 26.02, elles les auraient répétés.

[47] L'AFPC soutient également que, subsidiairement, même s'il est établi que les postes de fin de semaine doivent être habituellement prévus, ils sont prévus suffisamment souvent et de manière suffisamment prévisible que l'on peut dire qu'ils sont « habituellement » prévus. Elle se fonde notamment sur la décision *Bédard c. Conseil du Trésor (Commission canadienne des grains)*, 2019 CRTESPF 76. Dans cette affaire, la Commission a instruit un autre grief concernant une prime de fin de semaine et a conclu que les fonctionnaires s'estimant lésés travaillant dans les terminaux de grains avaient droit à la prime de fin de semaine. Elle a souligné, au paragraphe 44, que la prime de fin de semaine ne faisait pas référence aux heures de travail régulières ou aux postes réguliers. Néanmoins, la Commission a conclu que les

heures supplémentaires de fin de semaine étaient habituellement prévues et a déclaré ce qui suit :

[...]

[45] [...] Selon la preuve, il n'y a aucun doute que les heures supplémentaires font partie des activités régulières du port de Vancouver. Selon M. Mann, ses employés travaillent 361 jours par année. Toujours selon lui, les heures de travail durant la fin de semaine qui sont attribuées aux membres du groupe de négociation, que ce soit à titre de volontaires ou par suite d'un ordre de la direction, sont réparties selon la même rotation et le même horaire que ceux utilisés du lundi au vendredi. Selon tous les éléments dont je suis saisie, je ne peux que conclure qu'il s'agit de l'horaire régulier de la fin de semaine.

[...]

[48] L'employeur tente de faire valoir que la décision *Bédard* est erronée, car elle se concentre sur le terme « postes » plutôt que sur l'expression « travailler par postes la fin de semaine ». Cependant, même si cette décision était réellement erronée, elle ne modifie pas l'évaluation par la Commission de ce qui constitue un poste régulier. L'employeur tente également d'établir une distinction entre les faits du présent cas et ceux de l'affaire *Bédard* : dans celle-ci, le lieu de travail fonctionnait 361 jours par année et il y avait des postes toutes les fins de semaine. Si j'examine l'affaire *Bédard*, ce n'est pas parce que le cycle durait 361 jours par année que les postes étaient réguliers, mais parce que les heures de travail à effectuer la fin de semaine étaient attribuées par la direction (il en est de même dans le présent cas) et selon le même horaire de rotation que celui du lundi au vendredi (il en est de même dans le présent cas).

[49] J'ai également conclu que, selon le sens grammatical et ordinaire du terme, le poste C de fin de semaine est un poste régulier puisqu'il est courant (des heures doivent être effectuées pendant plus de la moitié des fins de semaine) et prévisible (un employé effectue le poste C pratiquement toutes les fins de semaine durant les mois les plus occupés, puis toutes les deux fins de semaine durant les mois les moins occupés).

[50] Je me suis demandé si le fait qu'un employé effectue le poste C seulement une fois toutes les 40 semaines environ fait en sorte que ce poste est irrégulier pour tous les employés. Toutefois, l'énoncé conjoint des faits des parties confirme que

l'employeur a versé la prime de poste aux employés qui effectuent le poste C. Si les parties considèrent que le poste C est un poste « habituellement prévu » aux fins de la prime de poste même si un employé doit l'effectuer une seule fois toutes les 40 semaines environ, il doit alors aussi être considéré comme étant « habituellement prévu » lorsqu'il doit être effectué toutes les 40 fins de semaine. J'arrive à la même conclusion même si le poste C n'est pas à l'heure certaines fins de semaine. Il est suffisamment fréquent et prévisible pour être considéré comme étant « habituellement prévu ».

[51] Par conséquent, si un « poste de fin de semaine » doit être « habituellement prévu », alors cette exigence est remplie dans le présent cas. Je laisse à un autre commissaire la question de savoir s'il s'agit réellement d'une exigence ou non.

[52] Pour conclure ce point, l'employeur souligne également que l'alinéa 24.05b) prévoit que « [l']Employeur fait tout effort raisonnable pour : [...] répartir les postes sur une période ne dépassant pas deux (2) mois et pour afficher les horaires au moins sept (7) jours avant la date du début du nouvel horaire ». L'employeur attribue les heures à faire la fin de semaine moins d'une semaine avant la date de début de l'horaire; par conséquent, il prétend que cela démontre que les heures de fin de semaine ne sont pas un poste (car si elles en étaient un, il donnerait un meilleur préavis). Cependant, l'AFPC ne s'est pas plainte d'avoir reçu un préavis inadéquat des heures à effectuer la fin de semaine, et rien dans le dossier n'indique que l'employeur n'a pas « fait tout effort raisonnable » pour donner un meilleur préavis. J'ai plutôt l'impression qu'il n'est pas en mesure de donner un meilleur préavis en raison des besoins changeants des propriétaires de l'Établissement 038; si les propriétaires donnent un court préavis à l'employeur, cela explique pourquoi les employés reçoivent un court préavis aussi. Enfin, et peut-être le point le plus important, le fait que l'employeur viole possiblement un deuxième article de la convention collective n'est pas une raison pour interpréter le premier article de manière à s'assurer que l'employeur se conforme aux deux articles.

[53] Dans son deuxième point, l'employeur fait valoir que l'expression « postes la fin de semaine » doit être lue en corrélation avec le passage « y compris les heures supplémentaires ». Il affirme que les primes de poste et les heures supplémentaires ont deux objectifs différents : les premières visent à indemniser les employés pour avoir travaillé durant une période où la plupart des gens sont en congé, et les

deuxièmes visent à indemniser les employés pour avoir prolongé leurs heures de travail normales. L'employeur en déduit donc que, [traduction] « par définition, les heures supplémentaires ne sont pas un poste ».

[54] Je ne souscris pas à l'interprétation de l'employeur.

[55] Les termes « y compris les heures supplémentaires » sont ajoutés aux articles 26.01 et 26.02 afin d'écarter expressément la présomption contre le cumul d'avantages. L'employeur l'admet au paragraphe 51 de ses observations. Il renvoie également à la décision *Duval c. le Conseil du Trésor (ministère des Postes)*, [1982] C.R.T.F.P.C. n° 178 (QL), pour appuyer cette proposition. Il fait valoir que dans cette décision, la Commission a cité la décision *Barnes v. Treasury Board (Ministry of Transport)*, dossiers de la CRTFP 166-02-1828 et 1829 (19750602), qu'elle avait rendue antérieurement et dans laquelle elle avait aussi explicitement adopté l'explication de l'employeur selon laquelle les mots « y compris les heures supplémentaires » avaient été ajoutés afin de s'assurer qu'un employé peut avoir droit à la prime de poste et au paiement des heures supplémentaires pour la même période. Pour reprendre les mots utilisés par la Commission dans la décision *Barnes*, [traduction] « [...] ces termes sont simplement ajoutés afin de préciser la signification que les parties voulaient donner à l'expression "toutes les heures de travail" ».

[56] Je fais remarquer que la Commission a cumulé les heures supplémentaires et la prime de poste au paragraphe 24 de la décision *Létourneau*, en déclarant que : « [...] les fonctionnaires sont en droit de recevoir la prime de poste pour les heures de travail effectuées en temps supplémentaire suite à leurs postes du soir ». Je note également que l'employeur paye les heures supplémentaires (0,75 heure) et la prime de poste à certains inspecteurs d'abattoir qui effectuent le poste de soir à l'Établissement 093, ce qui montre qu'il agit de manière contraire à sa propre observation en payant les heures supplémentaires et la prime de poste pour la même période (0,75 heure).

[57] En ajoutant les mots « y compris les heures supplémentaires » à l'article 26.02, les parties avaient expressément l'intention que les heures travaillées puissent être considérées comme des heures supplémentaires et un poste, même si elles se font durant la même période.

[58] Pour ces raisons, j'ai conclu que les employés qui effectuent le poste C à l'Établissement 038 « travaill[aient] par postes la fin de semaine ».

E. Aucune réduction des heures supplémentaires payées

[59] Subsidiairement, l'employeur soutient que si les employés travaillaient par postes la fin de semaine, ils n'avaient pas droit en plus à une rémunération des heures supplémentaires; par conséquent, le montant des heures supplémentaires payées devrait être déduit de toute ordonnance de paiement des primes de fin de semaine.

[60] L'employeur invoque les décisions *Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale - RDDC)*, 2015 CRTEFP 25, et *Cooke c. Conseil du Trésor (ministère de l'Environnement)*, 2021 CRTESPF 42, à titre d'exemples dans lesquels la Commission a rendu des ordonnances similaires. Dans ces décisions, la Commission a conclu que les fonctionnaires s'estimant lésés avaient le droit de se faire payer les heures supplémentaires effectuées, mais ce faisant, qu'ils n'avaient pas droit aux primes de poste ou à la prime de fin de semaine; par conséquent, la Commission a ordonné le paiement des heures supplémentaires, moins les primes déjà payées pour la période visée. Je suis d'accord avec l'employeur pour dire que ces décisions démontrent que la Commission a compétence pour rendre le type d'ordonnance qu'il sollicite. Cependant, l'employeur ne se fonde pas sur ces décisions pour démontrer que je devrais rendre la même ordonnance dans le présent cas, et je suis d'accord avec l'AFPC pour dire que les faits dont il est question dans ces deux affaires sont très différents de ceux qui nous occupent.

[61] J'ai déjà expliqué que les mots « y compris les heures supplémentaires » utilisés à l'article 26.02 permettent précisément de cumuler la rémunération des heures supplémentaires et les primes de fin de semaine. Dans ses observations, l'employeur n'explique pas comment surmonter ce libellé exprès.

[62] L'employeur s'appuie sur la définition d'« heures supplémentaires » et la signification d'« heures de travail prévues à son horaire » pour étayer sa position. Les dispositions applicables de la convention collective sont rédigées en ces termes :

[...]

...

« heures supplémentaires »
(overtime) désigne :

“overtime” (heures
supplémentaires) means:

(i) dans le cas d'un-e employé-e à
temps plein, le travail autorisé qu'il

(i) in the case of a full-time
employee, authorized work in

<i>ou elle exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire,</i>	<i>excess of the employee's scheduled hours of work;</i>
[...]	...
24.05 <i>Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :</i>	24.05 <i>For employees who work on a rotating or irregular basis:</i>
<i>a) La durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :</i>	<i>(a) Normal hours of work shall be scheduled so that employees work:</i>
<i>(i) en moyenne trente-sept heures et demie (37,5) par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine,</i>	<i>(i) an average of thirty-seven decimal five (37.5) hours per week and an average of five (5) days per week;</i>
<i>et</i>	<i>and</i>
<i>(ii) soit sept heures et demie (7,5) par jour,</i>	<i>(ii) either seven decimal five (7.5) hours per day; or</i>
<i>soit</i>	
<i>(iii) en moyenne sept heures et demie (7,5) par jour s'il a en été convenu entre l'Employeur et la majorité des employé-e-s concernés,</i>	<i>(iii) an average of seven decimal five (7.5) hours per day where so agreed between the Employer and the majority of the employees affected;</i>
<i>(iv) sous réserve des nécessité [sic] du service, les jours de repos de l'employé-e sont consécutifs et leur nombre n'est pas inférieur à deux (2).</i>	<i>(iv) subject to the operational requirements of the service, an employee's days of rest shall be consecutive and not less than two (2).</i>
[...]	...

[63] Je ne souscris pas à l'observation de l'employeur selon laquelle, si les heures effectuées sont considérées comme un poste, il ne s'agissait pas d'heures supplémentaires. Une rémunération d'heures supplémentaires est versée pour « le travail autorisé [que l'employé-e] exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire ». Les employés visés travaillent habituellement 37,5 heures par semaine, à raison de 7,5 heures par jour. Ils ont droit à une rémunération des heures supplémentaires lorsqu'ils font plus de 37,5 heures par semaine. Tant que les employés qui effectuent le poste C la fin de semaine dépassent leurs 37,5 heures cette

semaine-là, ils ont droit à une rémunération des heures supplémentaires, conformément à l'article 27.01 de la convention collective.

[64] L'employeur se fonde sur trois cas pour appuyer sa position, lesquels peuvent tous se distinguer du présent cas. Dans *Maessen et McKindsey c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)*, 2006 CRTFP 95, *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor (ministère des Pêches et des Océans)*, 2023 CRTESPF 19 (*AFPC c. MPO*), et *Keen*, les fonctionnaires s'estimant lésés réclamaient le paiement d'heures supplémentaires pour avoir travaillé 37,5 ou 40 heures par semaine, ou moins (selon le seuil des heures supplémentaires établi dans leurs conventions collectives). Dans chacune de ces décisions, la Commission a conclu qu'ils n'avaient pas droit à un paiement d'heures supplémentaires simplement parce qu'ils avaient travaillé la fin de semaine (dans *Keen* et *AFPC c. MPO*) ou tard le soir (dans *Maessen*). Dans chaque cas, les fonctionnaires s'estimant lésés avaient toutefois effectué leurs heures normales de travail dans une semaine (37,5 ou 40 heures). La Commission a simplement dit dans ces cas que les heures supplémentaires étaient rémunérées pour le travail supplémentaire, pas pour le travail effectué durant des périodes inhabituelles.

[65] En fait, dans la décision *Keen*, la Commission a ajouté, au paragraphe 70, que « [l]es primes de poste, conformément à l'article 27 de la convention collective, s'appliquent toujours, évidemment, ainsi que les dispositions sur les heures supplémentaires pour le travail exécuté au-delà d'un jour de travail de 7,5 heures ». J'arrive à la même conclusion dans le présent cas. Les primes de fin de semaine s'appliquent au poste C et les dispositions relatives aux heures supplémentaires s'appliquent au travail exécuté au-delà d'un jour de travail de 7,5 heures ou d'une semaine de travail de 37,5 heures.

V. Réparation

[66] Dans ses observations écrites, l'AFPC ne demande pas de réparation. Elle veut seulement que j'accueille les griefs. Dans la formule de grief concernant l'Établissement 038, elle demande [traduction] « le paiement de la prime de fin de semaine pour toutes les heures effectuées les samedis et/ou les dimanches, à un taux de 2 \$ de l'heure ». L'employeur n'a pas présenté d'observation non plus sur la réparation appropriée si jamais je décide d'accueillir les griefs en totalité ou en partie.

[67] Je ne suis pas prêt à rendre une décision sur la réparation appropriée dans le présent cas sans avoir eu d'observations de la part des parties. Par conséquent, je déclarerai simplement que j'accueille en partie le grief relatif à l'Établissement 038. J'ordonnerai aussi aux parties de tenter de régler la question de la réparation appropriée pour les employés affectés au poste C qui ont droit à la prime de fin de semaine. Enfin, je demeurerai saisi de ce grief si les parties sont incapables de s'entendre sur la question de la réparation, auquel cas elles pourront en informer la Commission dans les 90 jours et je solliciterai leurs observations et rendrai une décision sur la réparation à accorder.

[68] Pour les motifs qui précèdent, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante.)

VI. Ordonnance

[69] Le grief dans le dossier de la Commission 567-32-42339 est rejeté.

[70] Le grief dans le dossier de la Commission 567-32-42506 est accueilli en partie.

[71] J'ordonne aux parties de tenter de régler la question de la réparation appropriée à accorder aux employés affectés au poste C à l'Établissement 038 dans les 90 jours suivant la date de la présente décision.

[72] Je demeure saisi du grief 567-32-42506 dans le seul but de régler tout différend concernant la réparation appropriée à accorder aux employés affectés au poste C à l'Établissement 038. J'ordonne aux parties d'aviser la Commission dans les 90 jours suivant la date de la présente décision si je dois rendre une décision sur la question; sinon, la Commission fermera le dossier.

Le 13 décembre 2024.

Traduction de la CRTESPF.

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

ANNEXE

Les fonctionnaires s'estimant lésés de l'Établissement 093 :

Aileen J. Galvez
Ana Villanueva
Betty Jean MacKay
Camelia Bunda
Charles Linklater
Charlie Li
Cory Venno
Dale Marianicz
David Petran
Dewis Rector
Elizabeth Hladnik Braat
Fei Zhou
Harinderjeet Dhaliwal
Inamullah Ali
Jacoba Bangma
Katherine McLean
Kathryn Tarrant-Willis
Kevin Grimshire
Kevin Hui
Lindsay Easter
M.S. Mosher
Mahmud Hassan
Maryel Dacs
Mike Davies
Muhammad Younis
Nancy Simmons
Rajinder S. Sidhu
Robert Paynter
Robert Roddy
Rupinder Kaur
Trish Peters
Wayne McInnis

Les fonctionnaires s'estimant lésés de l'Établissement 038 :

Lori Sjodin
Michael Donnelly
Rick Armstrong