

Date : 20250515

Dossier : 569-02-46823

Référence : 2025 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

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

agent négociateur

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Agence des services frontaliers du Canada)**

employeur

Répertorié
*Alliance de la Fonction publique du Canada c.
Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)*

Affaire concernant un grief de principe renvoyé 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 : Lydia Dobson, avocate

Pour l'employeur : Peter Doherty, avocat

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 22 novembre 2024 et les 17 et 31 janvier 2025.
(Traduction de la CRTESPF)

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

I. Vue d'ensemble et aperçu de la décision

[1] En mai 2022, l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) a préparé un plan pour gérer une augmentation prévue des voyages internationaux appelé le « Plan d'action de l'été 2022 ». Ce plan décrivait un certain nombre d'étapes que les gestionnaires pouvaient prendre pour maintenir les normes de service pendant la période estivale.

[2] L'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a déposé un grief de principe contre le Plan d'action de l'été 2022. Elle allègue que le Plan d'action de l'été 2022 a contrevenu à la convention collective conclue entre elle et le Conseil du Trésor pour le groupe Services frontaliers (qui est arrivée à échéance le 20 juin 2022; la « convention collective ») de sept manières différentes, principalement en ce qui concerne les règles sur l'établissement des horaires, les heures supplémentaires et les congés. Elle admet qu'elle ne possède aucun élément de preuve d'une répercussion négative réelle sur ses membres en raison du Plan d'action de l'été 2022. Néanmoins, elle soutient que l'existence du plan en soi enfreint la convention collective de sept manières.

[3] J'ai rejeté le grief.

[4] J'ai examiné chacune des raisons invoquées par l'AFPC pour affirmer que le Plan d'action de l'été 2022 enfreint la convention collective. Dans chaque cas, j'ai conclu qu'il n'y avait aucune incohérence entre le Plan d'action de l'été 2022 et la convention collective.

[5] Voici l'aperçu de ma décision. Je vais d'abord présenter brièvement le contexte dans lequel s'inscrit le Plan d'action de l'été 2022 et la procédure suivie dans le cadre du présent grief. Je vais ensuite passer en revue chacun des sept arguments de l'AFPC, dans l'ordre dans lequel l'AFPC les a présentés. Je vais expliquer la raison pour laquelle j'ai rejeté ces sept arguments. Enfin, je conclurai par quelques remarques sur le rôle que les prétendues pénuries de personnel ont joué dans la présente décision et la raison pour laquelle j'ai tranché le présent grief sur le fond, même si aucun employé n'a subi un préjudice en raison du Plan d'action de l'été 2022.

II. Contexte concernant le présent grief

A. Le Plan d'action de l'été 2022

[6] Depuis 2010, l'ASFC prépare chaque année des plans d'action d'été pour déterminer les pressions opérationnelles qui surviennent de mai à septembre, lorsque le nombre de voyages a tendance à augmenter. En 2022, l'augmentation estivale prévue des voyages était particulièrement marquée en raison des changements dans les habitudes de voyage avec la levée d'un certain nombre des restrictions imposées en raison de la pandémie de COVID-19. L'ASFC s'attendait à un retour à environ 80 % du nombre de voyages enregistrés en 2019, tout en devant continuer à gérer un certain nombre de mesures de santé et d'autres problèmes qui ont compliqué les voyages internationaux cette année-là.

[7] L'ASFC a préparé le Plan d'action de l'été 2022 en mai 2022. Contrairement aux années précédentes, elle en a communiqué une copie au Syndicat des douanes et de l'immigration (SDI), qui est un élément de l'AFPC. L'ASFC lui a donné une séance d'information à ce sujet le 24 mai 2022 et l'a invité à lui faire part de ses commentaires. L'ASFC a envoyé une copie du Plan d'action de l'été 2022 à ses gestionnaires le 27 mai 2022. Elle a également envoyé un [traduction] « Guide à l'intention des gestionnaires » qui contenait des conseils supplémentaires sur le Plan d'action de l'été 2022.

[8] De manière générale, le Plan d'action de l'été 2022 énumère 18 mesures que les gestionnaires pouvaient prendre pour accroître la préparation et la capacité opérationnelle. Elles concernent l'établissement des horaires, les heures supplémentaires, la gestion des congés des employés et les mesures opérationnelles. Le Plan d'action de l'été 2022 est trop long et trop détaillé pour énumérer les 18 mesures, donc je vais me concentrer sur celles que l'AFPC aborde dans le présent grief.

[9] Le 2 juin 2022, le SDI a envoyé par courriel une liste de 10 questions à l'ASFC. Le 8 juin, l'ASFC a répondu à ces questions. Le 20 juin, elle a tenu une autre réunion avec le SDI. Le 24 juin, l'AFPC était insatisfaite des réponses de l'ASFC et elle a déposé le présent grief de principe.

B. Procédure de règlement du présent grief

[10] Le présent grief de principe devait, à l'origine, être entendu en personne du 15 au 17 octobre 2024. Après qu'une autre formation de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (la « Commission ») a tenu une conférence préparatoire à l'audience avec les parties, elles ont toutes convenu que le présent grief pouvait être tranché sur la base d'arguments écrits.

[11] La Commission est habilitée à trancher un grief sur la base d'arguments écrits, car elle a le pouvoir de trancher « [...] toute affaire ou question dont elle est saisie sans tenir d'audience », conformément à l'article 22 de la *Loi sur la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral* (L.C. 2013, ch. 40, art. 365); voir aussi *Walcott v. Public Service Alliance of Canada*, 2024 FCA 68. Compte tenu de l'accord des parties, la Commission a décidé de trancher la présente affaire par écrit.

III. Les sept motifs du grief

[12] Le grief, tel qu'il a été déposé à l'origine, allègue une violation de sept dispositions de la convention collective. Dans ses arguments écrits, l'AFPC n'a présenté aucun argument concernant l'une de ces dispositions, soit l'article 6 (responsabilités de la direction). Elle a organisé ses arguments en sept raisons alléguées pour lesquelles le Plan d'action de l'été 2022 contrevient à la convention collective; certains arguments portaient sur plus d'un article de la convention collective.

[13] En vertu d'un principe général, l'ASFC a le droit d'imposer unilatéralement des politiques et des règles en milieu de travail. Cependant, cet exercice des droits de la direction doit être effectué de manière raisonnable et conforme à la convention collective; voir *Association des juristes de justice c. Canada (Procureur général)*, 2017 CSC 55 (« *AJJ* »), aux paragraphes 18 à 20. Le caractère raisonnable d'une politique unilatérale d'un employeur est déterminé en utilisant une approche de « mise en balance des intérêts », qui tient compte de la nature des intérêts de l'employeur, de l'existence de moyens moins intrusifs pour répondre aux préoccupations de l'employeur, ainsi que de l'incidence de la politique sur les employés; voir *AJJ*, au paragraphe 24.

[14] Le présent grief concerne en grande partie la question de savoir si une partie du Plan d'action de l'été 2022 est incompatible avec la convention collective.

[15] Tant l'AFPC que l'ASFC ont présenté des arguments sur la question de savoir si le Plan d'action de l'été 2022 « enfreignait » la convention collective. Il ne s'agit pas du critère utilisé dans le cadre de l'évaluation de la politique d'un employeur. Le critère est la cohérence, et non la violation. Comme cela est indiqué dans *United Steelworkers, Local 2010 v. Queen's University (Central Heating Plant Vacation Scheduling Grievance)*, 2017 O.L.A.A. No. 151 (QL), au paragraphe 13 : [traduction] « Je ne suis pas d'accord avec l'employeur [pour dire que] la règle ne peut être annulée que si elle est en “violation” de la convention collective ou “interdite” par celle-ci. La question consiste plutôt à savoir si elle est “incompatible” avec la convention collective [...] ». Il s'agit également de l'approche appliquée par la Commission dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Conseil du Trésor*, 2008 CRTFP 84, au paragraphe 55, où elle a déclaré que les griefs de principe concernent « [...] son application ou sa compatibilité avec la convention collective ».

[16] Plutôt que de passer en revue la convention collective clause par clause ou le Plan d'action de l'été 2022, il est plus facile de comprendre le grief si je passe en revue les sept arguments de l'AFPC dans l'ordre.

[17] Je tiens à souligner dès le départ que l'AFPC n'a fourni aucun élément de preuve d'une violation réelle de la convention collective. Selon ses arguments, le Plan d'action de l'été 2022 enfreint la convention collective parce qu'il précise des mesures qui, si elles sont utilisées, enfreindraient la convention collective. Par conséquent, lorsque j'aborde les arguments particuliers présentés par l'AFPC, je le fais de manière abstraite et sans un seul exemple d'une violation réelle. L'AFPC admet qu'elle ne possède aucun élément de preuve d'un changement de quart inapproprié, d'heures supplémentaires obligatoires, ou d'un employé à qui un congé a été indûment refusé. Je reviendrai à cette difficulté plusieurs fois dans les présents motifs.

A. Les sept arguments

1. Argument un : horaire des travailleurs de jour

[18] Aux fins de contexte, la convention collective fait la distinction entre les employés qui travaillent des heures normales (ce que les parties appellent les « travailleurs de jour ») et ceux qui travaillent par quarts. La plupart des employés de l'ASFC travaillent par quarts.

[19] La clause 25.06 de la convention collective prévoit que la semaine de travail normale pour les travailleurs de jour est de 37,5 heures du lundi au vendredi inclusivement et que la journée normale de travail est de 7,5 heures consécutives, excluant le dîner, entre 7 h et 18 h. L'AFPC allègue que le Plan d'action de l'été 2022 enfreint cette disposition de la convention collective. La clause 25.11b) exige également une consultation avant d'apporter des changements aux heures de travail des travailleurs de jour.

[20] Toutefois, l'ASFC souligne à juste titre dans sa réponse que le Plan d'action de l'été 2022 ne porte que sur les changements de quarts. Puisque les travailleurs de jour ne travaillent pas par quarts, le Plan d'action de l'été 2022 n'a rien à voir avec leurs horaires.

[21] Puisque le Plan d'action de l'été 2022 ne touche pas l'horaire travaillé par les travailleurs de jour, il ne peut pas être incompatible avec les clauses 25.06 ou 25.11b) de la convention collective.

2. Argument deux : obligation de consulter au sujet des changements apportés à l'horaire de quarts standard

[22] La clause 25.18 énonce que « l'horaire normal des postes » est de minuit à 8 h, de 8 h à 16 h et de 16 h à minuit ou, subsidiairement, de 23 h à 7 h, de 7 h à 15 h et de 15 h à 23 h. La clause 25.23 énonce ensuite ce qui suit :

25.23 [...]

b. Si les postes doivent être modifiés de sorte qu'ils diffèrent de ceux qui sont indiqués au paragraphe 25.18, l'employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.

[...]

25.23 ...

b. Where shifts are to be changed so that they are different from those specified in clause 25.18, the Employer, except in cases of emergency, will consult in advance with the Alliance on such hours of work and, in such consultation, will establish that such hours are required to meet the needs of the public and/or the efficient operation of the service.

...

[23] La clause 25.23c) déclare ensuite que les parties doivent communiquer le nom de leurs représentants aux fins de la consultation dans les cinq jours suivant la réception de l'avis de la nécessité d'une consultation.

[24] Afin d'augmenter la préparation et la capacité opérationnelles, le Plan d'action de l'été 2022 indique que les gestionnaires peuvent recourir à des changements de quart obligatoires. Le Guide à l'intention des gestionnaires demande ensuite aux gestionnaires de procéder à une [traduction] « [r]evue régulière des horaires plus de sept jours à l'avance pour déterminer les lacunes et choisir des mesures pour y remédier [...] », y compris l'utilisation d'une [traduction] « [...] notification de changement de quart obligatoire pour combler les lacunes dans les quarts de l'horaire en tant que mesures de dernier recours ».

[25] L'AFPC soutient qu'en demandant aux gestionnaires d'envisager des changements de quart obligatoires sans indiquer expressément que de tels changements doivent avoir lieu uniquement après une consultation avec elle, l'ASFC a enfreint la clause 25.23b) de la convention collective.

[26] L'ASFC fait valoir que l'exigence de consultation prévue à la clause 25.23b) est déclenchée par des modifications apportées à l'horaire de travail standard dans son ensemble et non par des modifications apportées à l'horaire de travail individuel d'un employé. L'ASFC affirme qu'elle est autorisée à modifier le quart individuel d'un employé tant que la modification est occasionnelle et temporaire, et que l'employé retourne à l'horaire de quarts standard.

[27] Je suis d'accord avec l'ASFC parce que son argument est plus cohérent avec la clause 25.21 de la convention collective. Cette clause exige que l'employeur donne à un employé un préavis d'au moins sept jours « [...] portant modification de son poste à l'horaire [...] »; sinon, l'employé est rémunéré au tarif et demi pour les 7,5 premières heures travaillées lors du premier changement de quart et au tarif double par la suite pour ce premier changement de quart. La clause énonce ensuite que l'employeur s'efforce autant que possible pour s'assurer que l'employé retourne à son horaire de travail original pour la durée de l'horaire général de travail par quart.

[28] Je suis d'accord avec l'ASFC pour dire que cette clause prévoit expressément que l'employeur peut ordonner à un employé de travailler un autre quart et prévoit expressément qu'il peut le faire avec un préavis de moins de sept jours. La

clause 25.23c) permet à une partie d'attendre cinq jours avant même d'amorcer le processus de consultation. Cela signifie, en pratique, que des modifications ne seraient probablement pas apportées dans les sept jours, car la consultation doit être significative, et j'ai du mal à imaginer qu'une consultation significative puisse avoir lieu dans un délai aussi court s'il a fallu un total de cinq jours pour nommer un représentant. Si la clause 25.23 s'appliquait à tous les changements de quart individuels, la rémunération supplémentaire pour les changements de quarts individuels avec un préavis de moins de sept jours serait sans signification, car ces changements de quart nécessiteraient une consultation qui durerait plus de sept jours.

[29] L'AFPC soutient que lorsque des quarts individuels sont modifiés dans le cadre d'une stratégie d'établissement des horaires plus vaste, les modifications ne concernent plus les horaires individuels et sont assujetties à la clause 25.23b). Cependant, à l'appui de cette proposition, l'AFPC cite une seule décision qui se distingue du présent cas.

[30] L'AFPC cite *Mosaic Potash Colonsay ULC v. United Steel, Paper and Forestry, Rubber, Manufacturing, Energy, Allied Industrial and Service Workers International Union (United Steelworkers), Local 7656*, 2016 SKQB 195. Dans ce cas, l'employeur avait mis en place un horaire de quarts de 12 heures pour les travailleurs miniers et un horaire de quarts de 10 heures pour les personnes de métier de l'entretien de l'usine. Cela signifiait que l'usine ne disposait d'aucun service d'entretien pendant 2 heures les soirs et les fins de semaine. L'employeur dans ce cas a décidé qu'il avait besoin d'un service d'entretien plus régulier. Par conséquent, il a modifié l'horaire de travail d'une personne de métier, le faisant passer d'un quart de 10 heures à un quart de 12 heures, tout en affichant le poste et tentant de le doter. Il a fallu plus de 2 ans pour doter le poste, de sorte que la personne de métier a travaillé ce quart de travail de 12 heures pendant plus de 2 ans (avec une interruption de 7 mois au milieu lorsque l'employeur a trouvé une autre personne pour prendre la relève). L'arbitre de différends qui a entendu un grief concernant ce cas a conclu que l'employeur n'avait pas consulté le syndicat avant d'apporter ce changement de quart.

[31] Lors du contrôle judiciaire, l'employeur a soutenu que le changement de quart constituait un changement individuel et non départemental et que, par conséquent, il ne déclenchait pas l'obligation de consultation. La Cour a rejeté cet argument pour deux motifs. En premier lieu, l'employeur n'avait pas présenté l'argument à l'arbitre de

différents, de sorte que la Cour a refusé de le prendre en considération pour la première fois lors du contrôle judiciaire. En deuxième lieu, la Cour a ensuite examiné la question dans le cadre d'un appel. Elle a conclu qu'il ne s'agissait pas d'un changement de quart individuel, mais plutôt d'une [traduction] « incarnation ou avant-garde » (voir le paragraphe 49) d'une [traduction] « [...] stratégie globale pour mettre en œuvre un quart de 12 heures par rotation pour les travailleurs de l'entretien de l'usine. Il ne s'agissait pas d'une question de gestion ponctuelle » (voir le paragraphe 50).

[32] Contrairement à ce cas, dans le présent cas, tout changement de quart obligatoire n'est pas une avant-garde d'une stratégie plus vaste visant à modifier de façon permanente les horaires de quarts. Le Guide indiquait explicitement que les gestionnaires ne pourraient utiliser un changement de quart obligatoire que comme dernière mesure.

[33] Pour ces motifs, je suis d'accord avec l'ASFC pour dire que la convention collective ne nécessite pas qu'elle consulte l'AFPC avant d'effectuer un changement de quart individuel. De plus, aucun élément de preuve n'indique que le Plan d'action de l'été 2022 envisageait autre chose que des changements de quart ponctuels pour combler des lacunes dans un horaire en tant que dernier recours. C'est précisément la raison pour laquelle la clause 25.21 de la convention collective existe : pour traiter des changements de quart individuels apportés à la dernière minute.

3. Argument trois : consultation au sujet des AHPV

[34] La clause 25.24 de la convention collective permet à l'ASFC et à l'AFPC de convenir d'un aménagement d'horaires de poste variables (AHPV) au niveau local. Cela signifie qu'un point d'entrée particulier peut avoir son propre horaire de travail au lieu de l'horaire standard énoncé à la clause 25.18. L'appendice B de la convention collective est un protocole d'entente qui énonce les règles pour négocier un AHPV et la façon dont l'ASFC choisira quels employés composeront chaque groupe de quarts (appelé une « ligne »).

[35] Essentiellement, l'AFPC et l'ASFC présentent les mêmes arguments concernant la clause 25.24 et l'appendice B de la convention collective que dans l'argument précédent. L'AFPC soutient qu'en permettant des changements de quart obligatoires, l'ASFC a contourné le processus de modification d'un AHPV énoncé à l'appendice B.

[36] Je rejette l'argument pour le même motif que l'argument précédent. Le Plan d'action de l'été 2022 ne prévoit pas de modifier un AHPV. Il permet aux gestionnaires d'apporter des changements de quart obligatoires ponctuels en tant que dernier recours. La possibilité d'un changement de quart obligatoire pour un employé ne constitue pas une modification d'un AHPV nécessitant une consultation ou l'accord de l'AFPC.

[37] Les deux cas cités par l'AFPC à l'appui de son argument se distinguent.

[38] Dans *Windsor Police Services Board v. WPA (12-Hour Shift Change)* (2020), 322 L.A.C. (4th) 167, l'employeur a négocié un horaire de 12 heures avec le syndicat pour certains employés, puis il a annulé unilatéralement cet horaire 3 ans plus tard. L'arbitre de différends dans ce cas s'est appuyé sur le libellé particulier de la convention collective pour conclure que les parties avaient convenu de maintenir l'horaire de 12 heures et qu'il ne s'agissait plus d'un projet pilote étant donné qu'il avait duré plus de 3 ans. Ce cas concernait un changement de l'horaire global, et non de quarts individuels comme dans le présent cas.

[39] Dans *Alberni School District No. 70 v. C.U.P.E., Local 727* (1981), 29 L.A.C. (2d) 129, les parties ont négocié une convention collective qui précisait que les aides-éducateurs travaillaient six heures par jour. L'employeur souhaitait embaucher des aides-éducateurs à temps partiel pour trois heures par jour. La majorité de la formation d'arbitrage dans ce cas a conclu que la convention collective voulait dire ce qu'elle disait - les aides-éducateurs étaient employés pendant six heures par jour, et non trois (même si le syndicat a été empêché de faire appliquer ce droit pour une partie de la période pertinente). Ce cas n'est pas semblable au présent grief, car il n'avait rien à voir avec des changements d'heures de travail, et le libellé de la convention collective est différent.

4. Argument quatre : fluctuation des heures

[40] La clause 25.14b) de la convention collective énonce que l'employeur s'efforce, « [...] dans la mesure du possible [...] d'éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail ». L'AFPC soutient que le fait d'informer les gestionnaires de leur capacité à ordonner unilatéralement des changements de quart et des heures supplémentaires entraînera une fluctuation des heures de travail. L'AFPC soutient en outre que le Plan

d'action de l'été 2022 est silencieux quant à l'obligation de la direction de faire tous les efforts raisonnables pour éviter de telles fluctuations.

[41] Comme le souligne l'ASFC, l'AFPC n'a présenté aucun élément de preuve de fluctuations des heures de travail des employés, encore moins de fluctuations excessives. En toute logique, je ne vois pas comment le fait d'informer les gestionnaires de leur capacité à modifier les horaires de travail individuels ou à imposer des heures supplémentaires entraînerait nécessairement une fluctuation des heures de travail, encore moins une fluctuation excessive. Le fait d'informer une personne qu'elle peut faire quelque chose ne signifie pas qu'il va le faire de manière excessive.

[42] Dans *Essar Steel Algoma Inc. v. United Steelworkers, Local 2251*, [2009] O.L.A.A. No. 280 (QL) (« *Algoma Steel* »), un arbitre de différends a rejeté un argument semblable à celui présenté par l'AFPC. Dans *Algoma Steel*, l'employeur avait décidé qu'il souhaitait réduire le nombre d'heures supplémentaires travaillées par ses employés et avait mis en place une politique pour y parvenir. La politique énonçait que les horaires de travail pourraient devoir être ajustés pour réduire les heures supplémentaires. Le syndicat a soutenu qu'en conférant à un gestionnaire le pouvoir discrétionnaire d'ajuster les horaires de travail, la politique enfreignait une disposition de la convention collective interdisant de travailler des quarts consécutifs après un changement de quarts. L'arbitre de différends n'était pas du même avis et a affirmé ce qui suit aux paragraphes 29 et 30 :

[Traduction]

29 *L'argument du syndicat suppose que le gestionnaire L4 exercera son pouvoir discrétionnaire pour ajuster les horaires de travail afin d'exiger qu'un employé travaille des quarts consécutifs en violation de l'article 5.04.20. Toutefois, la politique n'exige ni n'autorise même le gestionnaire à le faire. Le pouvoir discrétionnaire conféré doit évidemment être exercé de manière à ne pas contrevenir à la convention collective. Si un rajustement particulier de l'horaire de travail entraîne la violation de l'article 15.04.20, ou d'ailleurs de toute autre disposition de la convention collective, il peut faire l'objet d'un grief. Le fait de conférer un pouvoir discrétionnaire général pour ajuster l'horaire de travail en fonction des nécessités du service, en soi, ne contredit pas la convention collective.*

30 [...] *À première vue, la politique ne prétend pas autoriser des violations de la convention collective. Par conséquent, la politique*

en soi ne devient pas invalide, en prévision qu'elle sera interprétée et appliquée de manière à contrevenir à la convention collective.

[43] De même, dans le présent cas, le Plan d'action de l'été 2022 ne prétend pas autoriser des fluctuations excessives des heures de travail, et il ne devient pas invalide dans l'anticipation qu'il sera appliqué pour créer des fluctuations excessives.

5. Argument cinq : obligation de s'assurer que les employés retournent à un horaire régulier

[44] Comme je l'ai déjà mentionné, la clause 25.21a) de la convention collective prévoit qu'un employé qui reçoit un préavis de moins de sept jours d'un changement de quart prévu à l'horaire touche une rémunération supplémentaire pour le premier quart modifié. La clause 25.21b) énonce ensuite que l'employeur doit s'efforcer autant que possible qu'un tel employé retourne à son horaire de quarts original pour la durée de l'horaire principal des quarts.

[45] L'AFPC soutient que le Plan d'action de l'été 2022 contrevient à cette exigence de deux manières.

[46] En premier lieu, l'AFPC soutient que cette clause suppose qu'un employé ne sera pas assujéti à plus d'un changement de quart au cours de la période d'un horaire principal. Elle n'a cité aucune autorité pour appuyer cette proposition, et je ne vois rien dans le libellé clair ou le contexte de la clause 25.21b) qui transformerait une obligation de déployer des efforts raisonnables pour s'assurer qu'une personne retourne à l'horaire principal des quarts en une interdiction d'effectuer plus d'un changement de quart.

[47] En deuxième lieu, l'AFPC fait valoir que le Plan d'action de l'été 2022 ne mentionne pas l'obligation de déployer des efforts raisonnables pour s'assurer qu'une personne retourne à l'horaire principal des quarts, et qu'il enfreint donc la convention collective. À première vue, je partageais la préoccupation de l'AFPC concernant le Plan d'action de l'été 2022. Il est silencieux sur le retour des employés à leur horaire principal des quarts, tandis que la convention collective exige que l'ASFC déploie des efforts raisonnables pour s'assurer que les employés retournent à l'horaire principal des quarts. Ceci est, à première vue, incompatible avec la convention collective.

[48] Cependant, le Plan d'action de l'été 2022 a été remis aux gestionnaires en même temps que le Guide. Le Guide mentionne des changements de quart obligatoires, mais affirme ce qui suit :

[Traduction]

[...]

□ **Examen régulier des horaires plus de sept jours à l'avance**
pour cerner les lacunes et choisir des mesures pour y remédier, y compris :

○ Encourager les **changements de quart volontaires**, dans la mesure du possible, et/ou utiliser une notification de **changement de quart obligatoire** pour combler les lacunes relatives aux quarts en tant que dernier recours.

[...]

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[49] Même si cela ne fait pas partie des passages en gras de la citation susmentionnée, les gestionnaires ont reçu pour instruction d'utiliser les changements de quart obligatoires pour [traduction] « combler les lacunes relatives aux quarts ». À première vue, le Guide indiquait que les changements de quart obligatoires étaient des événements ponctuels pour combler une lacune dans l'horaire à utiliser en tant que dernier recours. Cela signifie qu'à première vue, les employés retourneraient à leurs quarts réguliers après avoir comblé cette lacune ponctuelle dans l'horaire.

[50] L'AFPC n'a pas allégué qu'un employé a réellement été soumis à un changement de quart obligatoire et n'est pas retourné à son horaire de quarts régulier. Par conséquent, aucun employé n'a réellement subi un préjudice en raison du Plan d'action de l'été 2022 de la manière alléguée par l'AFPC. Le Guide explique pourquoi.

[51] D'une certaine manière, le présent cas est le reflet de *Northwest Territories v. Union of Northern Workers, Public Service Alliance of Canada*, [2013] N.W.T.L.A.A. No. 4 (QL). Dans ce cas, l'employeur avait mis en œuvre une politique stipulant qu'un seul agent correctionnel ou superviseur correctionnel à la fois pouvait se voir accorder un congé au sein du même quart. La convention collective exigeait que l'employeur s'efforce autant que possible d'accorder aux employés leur préférence en matière de congé annuel. L'arbitre de différends a conclu que la politique était incompatible avec la convention collective parce que l'obligation de faire tous les efforts raisonnables nécessite une évaluation en fonction de chaque cas et non une règle ferme. Plus

précisément, la politique dans ce cas conférait à la direction le pouvoir discrétionnaire d'accorder plus d'un congé pour le même quart de travail. Cependant, selon les éléments de preuve dans ce cas, ce pouvoir discrétionnaire n'avait jamais été exercé. L'arbitre de différends a conclu que l'existence d'un pouvoir discrétionnaire dans la politique ne permettait pas de la justifier, car ce pouvoir n'était jamais exercé, affirmant ce qui suit au paragraphe 56 : [traduction] « [...] le pouvoir discrétionnaire prévu dans la politique sur les congés n'est pas exercé et, par conséquent, je conclus que l'employeur ne s'efforce pas autant que possible de respecter les préférences de chaque employé. » Dans ce cas, la politique aurait, à première vue, respecté la convention collective en conférant aux gestionnaires le pouvoir discrétionnaire d'examiner les préférences des employés en fonction de chaque cas, mais la manière dont elle a été mise en œuvre a démontré que ce pouvoir discrétionnaire était éphémère, rendant la politique incompatible avec la convention collective.

[52] Le présent cas est l'exact opposé de ce cas. Dans le présent cas, l'AFPC n'a fourni aucun élément de preuve selon lequel la politique est utilisée d'une manière autre que pour combler des lacunes ponctuelles relatives aux quarts de travail. Cela laisse entendre que les employés retournent à leurs quarts réguliers immédiatement après avoir comblé cette lacune ponctuelle, ce qui est conforme à ma lecture du Guide. Par conséquent, le Plan d'action de l'été 2022, lorsqu'il est lu en parallèle avec le Guide, n'est pas incompatible avec la convention collective, car il n'y a aucune indication selon laquelle les employés ne sont pas retournés à leur horaire d'origine.

6. Argument six : heures supplémentaires obligatoires

[53] Le Plan d'action de l'été 2022 énonce que les gestionnaires peuvent envisager d'exiger que les employés travaillent des heures supplémentaires – ce qu'il appelle des [traduction] « heures supplémentaires obligatoires ». Le Plan d'action de l'été 2022 énonce également que les gestionnaires doivent [traduction] « [...] s'efforcer autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires », que [traduction] « [l]es heures supplémentaires doivent être offertes de façon équitable », et qu'ils doivent envisager les heures supplémentaires obligatoires uniquement [traduction] « [...] lorsque toutes les autres possibilités ont été épuisées », en envisageant d'abord les changements de quart et en limitant les congés discrétionnaires.

[54] L'AFPC soutient que ces directives enfreignent la clause 28.03a) de la convention collective, qui se lit comme suit :

28.03 Attribution du travail supplémentaire

a. Sous réserve des nécessités du service, l'employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles.

28.03 Assignment of overtime work

a. Subject to operational requirements, the Employer shall make every reasonable effort to avoid excessive overtime and to offer overtime work on an equitable basis among readily available qualified employees.

[55] L'ASFC déclare que les gestionnaires n'ont jamais eu recours aux heures supplémentaires obligatoires durant l'été 2022, et l'AFPC n'allègue pas le contraire. Par conséquent, selon l'argument de l'AFPC, la publication d'une directive à l'intention des gestionnaires qui mentionne même des heures supplémentaires obligatoires constitue une violation de la convention collective, même s'il n'y a eu aucune heure supplémentaire obligatoire en pratique.

[56] L'AFPC présente deux arguments à l'appui de cet argument.

a. Argument un concernant les heures supplémentaires obligatoires : allégation de manque de personnel

[57] En premier lieu, l'AFPC soutient que les heures supplémentaires obligatoires enfreignent la clause 28.03a) lorsque la raison de l'imposition des heures supplémentaires obligatoires est le manque de personnel chronique. L'argument de l'AFPC comporte deux problèmes.

[58] Le premier problème est que l'AFPC n'a présenté aucun élément de preuve pour étayer son allégation selon laquelle les heures supplémentaires obligatoires étaient le résultat d'un manque de personnel chronique. Je dis cela pour deux raisons.

[59] En premier lieu, et au risque de me répéter, il n'y a eu aucune heure supplémentaire obligatoire. L'AFPC soutient que A est causé par B, malgré le fait que A n'a jamais eu lieu.

[60] En deuxième lieu, les soi-disant éléments de preuve de l'AFPC concernant le manque de personnel chronique sont peu convaincants. Elle a déposé une déclaration sous serment d'un agent des relations de travail du SDI. La déclaration sous serment n'est pas assermentée, mais l'employeur n'allègue pas que cela la rend invalide et je ne la rejeterai donc pas pour ce motif. Toutefois, elle reste trop incertaine pour démontrer l'existence d'un manque de personnel chronique.

[61] La déclaration sous serment énonce ce qui suit : [traduction] « En ma qualité d'agent des relations de travail pour le SDI, en mai et en juin 2022, j'ai recueilli des données sur les niveaux de dotation en personnel des sections locales du SDI dans l'ensemble du Canada. » Ces données sont présentées dans un document intitulé [traduction] « Niveaux de dotation en personnel du SDI en 2022 ». Les données consistent en une liste des provinces, de l'emplacement des différents points d'entrée dans ces provinces, puis un pourcentage. La déclaration sous serment ne contient aucun renseignement sur la façon dont l'agent des relations de travail a recueilli ces données. De plus, la déclaration sous serment n'explique pas ce que les données sont censées signifier. Par exemple, lorsque l'agent des relations de travail dit que Gander, à Terre-Neuve, fonctionne à 60 % de son personnel, cela signifie-t-il que 40 % des postes ne sont pas dotés, que 40 % des quarts ne sont pas affectés, que 40 % des postes ne sont pas dotés par des employés nommés pour une période indéterminée (c.-à-d. cela exclut-il les employés occasionnels?), que 40 % des postes ne sont pas dotés à temps plein, ou autre chose?

[62] L'AFPC a également déposé une copie de son mémoire devant une commission de l'intérêt public en 2024. Il s'agit évidemment d'un document qui vise à servir ses propres intérêts, car elle tente d'expliquer à la commission de l'intérêt public la raison pour laquelle il existe des problèmes de recrutement et de maintien en poste à l'ASFC qui justifient les augmentations salariales et les autres conditions d'emploi que l'AFPC tente de négocier. Il ne s'agit pas d'une critique – les mémoires déposés auprès d'une commission de l'intérêt public sont censés servir les intérêts de leur auteur. Toutefois, ils ne constituent pas des éléments de preuve. Les pages particulières du mémoire énumèrent cinq communiqués de presse publiés par le SDI dans lesquels il attribue plusieurs lacunes de l'ASFC à un manque de personnel. Encore une fois, un communiqué de presse constitue un argumentaire et non un élément de preuve. Le mémoire cite un rapport publié en mars 2023 du Comité permanent du commerce international de la Chambre des communes dans lequel ce comité parlementaire

recommande que l'ASFC améliore les délais de traitement aux points d'entrée en [traduction] « [...] **envisageant** le recrutement d'agents supplémentaires de l'Agence des services frontaliers du Canada [...] [je mets en évidence] ». Le mémoire cite la réponse du ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile à cette recommandation, dans laquelle le ministère déclare qu'il a accordé la priorité au recrutement d'agents des services frontaliers.

[63] J'ai conclu que cela ne constitue pas une preuve d'un manque de personnel, encore moins un manque de personnel qui nécessitait des heures supplémentaires obligatoires.

[64] Le deuxième problème est que même si l'AFPC avait présenté des éléments de preuve d'un manque de personnel, cela ne signifierait pas nécessairement que le Plan d'action de l'été 2022 est incompatible avec la clause 28.03 de la convention collective. Dans le cadre de cet argument, l'AFPC invoque presque exclusivement *Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)*, 2021 CRTESPF 22 (« *Établissement de Kent* »). Dans ce cas, la Commission a accueilli un grief de principe déposé contre une pratique consistant à imposer des heures supplémentaires obligatoires aux agents correctionnels de l'Établissement de Kent du Service correctionnel du Canada. La convention collective dans ce cas est semblable à quelques égards à celle en cause dans le présent cas, y compris l'exigence selon laquelle les heures supplémentaires doivent être réparties « [...] de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles [...] ». La décision de la Commission était à la fois longue et approfondie. Elle a conclu que les pénuries de personnel ne justifiaient pas le recours constant aux heures supplémentaires obligatoires et que ce recours contrevenait à la convention collective.

[65] Cela dit, *Établissement de Kent* n'aide pas l'AFPC autant qu'elle le fait valoir. Comme je l'ai dit, la décision de la Commission était à la fois longue et approfondie. Elle a fondé sa décision non seulement sur l'exigence selon laquelle les heures supplémentaires doivent être réparties « [...] de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles [...] », mais également sur une myriade d'autres dispositions de la convention collective dans ce cas, dont beaucoup ne figurent pas dans la présente convention collective en cause. De plus, l'employeur dans ce cas a admis dès le départ qu'il recourait aux heures supplémentaires obligatoires

pour pallier les pénuries de personnel (voir les paragraphes 46 et 52). Il l'a fait de manière déraisonnable (voir le paragraphe 171) pendant une période d'au moins deux ans.

[66] La Commission a conclu ce qui suit au paragraphe 170 :

*[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.*

[Je mets en évidence]

[67] Au risque de trop simplifier une décision longue et nuancée, la Commission a déclaré que les heures supplémentaires obligatoires peuvent être utilisées pour pallier les pénuries de personnel à court terme **ou** imprévues. Contrairement à *Établissement de Kent*, le présent cas ne concerne pas un recours à des heures supplémentaires obligatoires pendant deux ans pour combler les pénuries de personnel. Dans le présent cas, les heures supplémentaires obligatoires n'ont pas été utilisées du tout. Même si cela avait été le cas, à première vue, le Plan d'action de l'été 2022 n'était en place que depuis un peu plus de trois mois. Si cela s'était produit, cela aurait été à court terme et conforme à la décision de la Commission dans *Établissement de Kent*.

[68] J'ai dit plus tôt que selon l'argument de l'AFPC, le Plan d'action de l'été 2022 enfreint la convention collective, et j'ai évalué s'il est incompatible avec celle-ci. Cependant, son argument à cet égard ressemble davantage à l'autre partie du critère énoncé dans *AJJ* - à savoir que la politique doit établir de manière raisonnable un

équilibre entre les intérêts de l'employeur et les répercussions sur les employés. Son argument est en réalité qu'il est déraisonnable de recourir aux heures supplémentaires obligatoires (et d'ajuster les horaires) pour gérer les pénuries de personnel. Comme je l'ai expliqué, l'AFPC n'a pas établi l'existence de pénuries de personnel, et il n'y a eu aucune heure supplémentaire obligatoire.

[69] Quoi qu'il en soit, le Plan d'action de l'été 2022 comprenait une disposition prévoyant une augmentation du personnel. L'une des 18 mesures prévues était une directive d'embaucher d'anciens étudiants et des retraités comme employés occasionnels, pour occuper des rôles correspondant à leur expérience et expertise. L'ASFC n'a pas ignoré la dotation comme une possibilité pour gérer l'augmentation prévue des voyages cet été-là. Je n'accepte pas la prémisse de l'argument de l'AFPC selon laquelle il y avait des heures supplémentaires obligatoires causées par des pénuries de personnel. Même si je l'avais accepté, la politique aborde la pénurie de personnel alléguée en permettant aux gestionnaires d'embaucher davantage d'employés occasionnels. Il s'agit d'un équilibre raisonnable entre les intérêts de l'ASFC et de l'AFPC et ceux des employés qu'elle représente dans ces circonstances.

[70] Pour ces motifs, les dispositions relatives aux heures supplémentaires obligatoires sont conformes à la convention collective et raisonnables.

b. Argument deux concernant les heures supplémentaires obligatoires : fournir des conseils sur ce qu'il faut faire en premier

[71] L'AFPC soutient que le Plan d'action de l'été 2022 énonce que des heures supplémentaires obligatoires peuvent être ordonnées une fois qu'un gestionnaire a effectué quatre actions : épuiser les listes d'offres d'heures supplémentaires, examiner les possibilités de changements de quart, envisager de refuser des congés approuvés au préalable et prendre en considération les répercussions sur la santé et la sécurité. L'AFPC fait valoir que ces quatre actions ne constituent pas le fait de [traduction] « s'efforce[r] autant que possible » de ne pas prescrire des heures supplémentaires obligatoires.

[72] Je rejette cet argument pour deux raisons.

[73] En premier lieu, la convention collective n'exige pas que l'employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire des heures supplémentaires obligatoires. Elle exige que l'employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre

excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable. La convention collective ne contient aucune règle expresse concernant les heures supplémentaires obligatoires, et les heures supplémentaires obligatoires ne sont pas automatiquement excessives ou inéquitables.

[74] En deuxième lieu, l'AFPC a mal caractérisé le Plan d'action de l'été 2022. Je vais reproduire l'article concernant les heures supplémentaires obligatoires dans son intégralité. Comme on peut le constater, un gestionnaire doit faire plus de quatre actions avant d'ordonner des heures supplémentaires obligatoires, comme suit :

[Traduction]

4. HS obligatoires lorsque tous les autres efforts ont été épuisés

Pour plus d'information sur les heures supplémentaires (HS) obligatoires, veuillez consulter le Guide concernant les heures supplémentaires obligatoires pour le groupe Services frontaliers de la Direction des ressources humaines envoyé le 27 mai 2022.

- *Comme d'habitude, les opérations devraient continuer à être planifiées à l'avance et tous les efforts raisonnables doivent être faits pour éviter un nombre excessif d'heures supplémentaires. Les heures supplémentaires doivent être offertes de façon équitable.*
- *Afin de s'assurer que la direction puisse joindre les agents en temps opportun, il est recommandé de déployer tous les efforts pour proposer à l'avance des heures supplémentaires en personne lorsque les agents sont en service.*
- *Cela permet des réponses rapides aux offres d'heures supplémentaires et un dialogue significatif sur les nécessités du service et les circonstances personnelles des employés.*
- *Les changements de quart et la limitation des congés discrétionnaires devraient être envisagés en premier.*
- *Le cas échéant, épuisez la liste d'offre d'heures supplémentaires pour les employés qui **satisfont aux conditions d'emploi** (p. ex. les agents du service intérieur, les agents du renseignement et les instructeurs avec désignations, pouvoirs ou outils), mais qui n'occupent pas nécessairement le poste d'attache qui effectue normalement les tâches d'heures supplémentaires à accomplir.*
- *Des offres régulières d'heures supplémentaires devraient être faites au niveau du point d'entrée et du district (dans la mesure du possible à l'échelle régionale) dans les flux commerciaux et les flux de voyageurs avant d'imposer des HS obligatoires.*
- *La délégation d'imposer des HS obligatoires incombe au niveau du surintendant et aux niveaux supérieurs.*

- *La direction devrait s'assurer que le syndicat est informé lorsque des HS obligatoires sont nécessaires.*
- *Dans le cas où un employé refuse la **directive de la direction** de travailler des heures supplémentaires obligatoires, les superviseurs et/ou les gestionnaires devraient communiquer avec leur conseiller régional en relations de travail pour discuter de la situation afin de déterminer si des mesures correctives s'imposent.*
- *Si des heures supplémentaires sont acceptées, puis annulées en raison d'un congé (par exemple, maladie, raisons familiales, etc.), les heures supplémentaires sont considérées comme annulées.*
- *La direction devrait éviter de rappeler ou de programmer des heures supplémentaires pour les personnes qui sont en congé approuvé à l'extérieur de la ville. Les cas exceptionnels devront être gérés en fonction de chaque cas en consultation avec les Relations de travail.*
- *Dans tous les cas, les éléments suivants doivent être respectés :*
 - *les dispositions de la convention collective de l'employé;*
 - *les principes et lignes directrices sur l'offre des heures supplémentaires;*
 - *les justifications raisonnables fournies par les employés pour ne pas être disponibles pour effectuer les heures supplémentaires obligatoires; et*
 - *la santé et la sécurité au travail des employés, particulièrement en ce qui concerne les périodes de repos appropriées entre les heures de travail prévues.*

*Remarque : Il est recommandé que dans la mesure du possible les employés soient **prévenus au moins quatre (4) heures à l'avance** de la **nécessité** de faire des heures supplémentaires.*

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[75] Le Plan d'action de l'été 2022 commence par réaffirmer la règle de la convention collective selon laquelle un gestionnaire doit s'efforcer autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires, puis les offrir de façon équitable. Il fixe ensuite un certain nombre de conditions sur le recours aux heures supplémentaires obligatoires, dont trois des quatre déterminées par l'AFPC. Il y a d'autres conditions que l'AFPC n'a pas mentionnées, à savoir que le gestionnaire doit en informer l'AFPC et obtenir l'approbation de la haute direction (le surintendant ou un niveau plus élevé).

[76] Pour citer à nouveau *Algoma Steel* : [traduction] « À première vue, la politique ne prétend pas autoriser des violations de la convention collective. Par conséquent, la

politique en soi ne devient pas invalide, en prévision qu'elle sera interprétée et appliquée de manière à contrevenir à la convention collective. » La politique ne déclare pas qu'elle est exhaustive, et le simple fait d'énumérer certains des éléments que les gestionnaires doivent prendre en considération avant d'ordonner des heures supplémentaires obligatoires ne signifie pas que la politique garantit que la direction ne prendra pas toutes les mesures raisonnables pour éviter des heures supplémentaires excessives.

[77] Dans la mesure où l'argument de l'AFPC repose davantage sur le fait que le Plan d'action de l'été 2022 ne permet pas d'établir un équilibre raisonnable, l'un des facteurs à prendre en considération pour cette évaluation est de savoir s'il existe des moyens moins intrusifs pour répondre aux préoccupations de l'employeur. Dans le présent cas, le Plan d'action de l'été 2022 indique toute une série de moyens moins intrusifs que les gestionnaires doivent appliquer en premier. De cette manière, il permet d'établir un équilibre raisonnable entre les intérêts de l'employeur, de l'AFPC et des employés qu'elle représente.

[78] En conclusion, les dispositions concernant les heures supplémentaires obligatoires ne sont pas incompatibles avec la convention collective et permettent d'établir un équilibre raisonnable entre les intérêts de l'employeur et ceux des employés.

7. Argument sept : congés annuels et obligations religieuses

[79] L'AFPC soutient que le Plan d'action de l'été 2022 contrevient aux règles de la convention collective concernant les congés pour obligations religieuses, le rappel d'un congé annuel ou l'annulation de congés annuels et la disposition de préavis concernant l'approbation, le refus, la modification ou l'annulation d'un congé annuel. L'AFPC soutient que la convention collective exige que l'employeur s'efforce autant que possible d'éviter ces mesures, mais que le Plan d'action de l'été 2022 ne contient pas cette exigence.

[80] Encore une fois, l'AFPC a exagéré à la fois la convention collective et le Plan d'action de l'été 2022.

[81] Le Plan d'action de l'été 2022 ne mentionne rien sur l'annulation des congés discrétionnaires. L'article 5 de cette politique concerne la [traduction] « [r]éduction du

niveau d'approbation des congés discrétionnaires en dehors des obligations contractuelles [...] ». Il ne mentionne aucunement l'annulation des congés qui avaient déjà été approuvés. Il demande plutôt aux gestionnaires de [traduction] « refuser les demandes de congé discrétionnaire » pour certaines périodes.

[82] La seule mention de l'annulation d'un congé discrétionnaire est enfouie dans le Guide et se lit comme suit :

[Traduction]

[...]

□ **Envisager l'annulation d'un congé discrétionnaire approuvé** lorsque toutes les autres options d'atténuation ont été épuisées :

o Cette mesure devrait être une **mesure de dernier recours** en raison des répercussions possibles sur le personnel, et ne devrait être appliquée qu'en cas de circonstances urgentes et en consultation avec les Relations de travail.

o La direction du PDE [point d'entrée] devrait donner aux employés un préavis aussi long que possible et fournir la raison de l'annulation **par écrit**, à la demande de l'employé.

o Cette mesure est décrite dans la convention collective à la clause 34.06.

[...]

[Les passages en évidence le sont dans l'original]

[83] Les dispositions pertinentes de la convention collective concernant les congés annuels sont les clauses 34.05c) et 34.06, qui prévoient ce qui suit :

34.05 [...]

c. Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e mais doit faire tout effort raisonnable pour :

i. lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e;

34.05 ...

c. Subject to the following subparagraphs, the Employer reserves the right to schedule an employee's vacation leave but shall make every reasonable effort:

i. to provide an employee's vacation leave in an amount and at such time as the employee may request;

ii. ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel;

ii. not to recall an employee to duty after the employee has proceeded on vacation leave;

iii. ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel ou de congé d'ancienneté qu'il a précédemment approuvée par écrit.

iii. not to cancel or alter a period of vacation leave or furlough leave which has been previously approved in writing.

34.06 L'employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l'employé-e de sa décision d'approuver, de refuser, de modifier ou d'annuler une demande de congé annuel ou de congé d'ancienneté. S'il refuse, modifie ou annule un tel congé, l'employeur doit en donner la raison par écrit si l'employé-e le demande par écrit.

34.06 The Employer shall give an employee as much notice as is practicable and reasonable of approval, denial, alteration or cancellation of a request for vacation or furlough leave. In the case of denial, alteration or cancellation of such leave, the Employer shall give the reason therefore in writing, upon written request from the employee.

[84] Lues ensemble, les clauses 34.05c) et 34.06 signifient que l'employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour ne pas annuler le congé annuel une fois qu'il a été accordé, et pour, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévenir l'employé de sa décision de modifier ou d'annuler un congé annuel.

[85] Le Guide est clairement conforme à l'exigence de préavis.

[86] Le Guide n'indique pas qu'un gestionnaire doit faire tout effort raisonnable pour ne pas annuler un congé annuel. Cependant, il indique que l'annulation d'un congé annuel est un dernier recours et ne doit être utilisée qu'en cas de circonstances urgentes. Je ne suis pas convaincu qu'il existe une différence importante entre faire tout effort raisonnable pour ne pas annuler un congé annuel et l'annuler uniquement en dernier recours, dans des circonstances urgentes. Il s'agit d'un autre exemple où des exemples individuels seraient importants, mais, comme le reconnaît l'AFPC, rien n'indique que les vacances d'un employé ont été annulées pendant cet été-là.

[87] En ce qui concerne le congé pour obligations religieuses, il n'est pas clair pour moi s'il s'agit d'une forme de [traduction] « congé discrétionnaire », tel que cette expression est utilisée dans le Plan d'action de l'été 2022 ou dans le Guide. Le Guide fait référence particulièrement à la clause 34.06, qui concerne uniquement les congés annuels. Si elle s'applique au congé pour obligations religieuses, je parviens donc à la

même conclusion que celle concernant les congés annuels. La clause 31.01 de la convention collective exige que l'employeur fasse [traduction] « tout effort raisonnable » pour accéder à une demande de congé afin de s'acquitter d'une obligation religieuse. Je ne suis pas convaincu qu'il existe une différence importante entre faire tout effort raisonnable pour accorder un congé et l'annuler uniquement en dernier recours, dans des circonstances urgentes.

[88] Pour ces raisons, j'ai conclu que le Plan d'action de l'été 2022 n'est pas incompatible avec la convention collective.

IV. Argument de l'employeur concernant la compétence

[89] L'ASFC soutient que les arguments de l'AFPC concernant les pénuries de personnel alléguées outrepassent la compétence de la Commission dans le cadre d'un grief renvoyé à l'arbitrage. Cependant, l'AFPC n'attaque pas directement le droit de l'employeur de choisir ses niveaux de dotation et elle ne demande aucune réparation liée aux pénuries de personnel alléguées. Quoi qu'il en soit, comme je l'ai déjà dit, l'AFPC n'a pas présenté des éléments de preuve suffisants pour établir l'existence d'une pénurie de personnel. Par conséquent, il n'est pas nécessaire d'aborder l'argument de l'ASFC en détail.

V. Autres questions

[90] Tout au long de la présente décision, j'ai fait référence à maintes reprises au fait que l'AFPC a admis qu'aucun employé n'a subi un préjudice en raison du Plan d'action de l'été 2022. Personne n'a travaillé des heures supplémentaires obligatoires, personne ne s'est plaint d'un changement de quarts et personne n'a vu ses vacances ou son congé pour obligations religieuses annulés. À la lumière de ce qui précède, j'ai envisagé de demander aux parties de soumettre des arguments sur la question de savoir si je devais rejeter le présent grief au motif qu'il est sans objet ou au motif qu'il ne sert aucun but en matière de relations de travail.

[91] Je ne l'ai pas fait, pour trois raisons. En premier lieu, les griefs de principe ont souvent un certain degré d'abstraction de par leur nature. Les agents négociateurs demandent souvent simplement une déclaration sur l'interprétation de la convention collective, ce qui signifie qu'un grief de principe peut avoir une incidence pratique faible. En deuxième lieu, le présent grief de principe concerne une politique qui était en vigueur durant l'été 2022. Ces politiques de courte durée échapperaient à un arbitrage

de griefs en temps opportun, car il est peu probable que les parties achèvent la procédure de règlement des griefs du ministère avant l'expiration de la politique à la fin de l'été. Il s'agit souvent d'un facteur qui incite un tribunal à exercer son pouvoir discrétionnaire résiduel pour entendre une affaire malgré l'absence d'un litige actuel. En troisième lieu, l'ASFC n'a pas soutenu que le présent grief est sans objet ou qu'il ne sert aucun but en matière de relations de travail. J'interprète ce silence comme un désir commun de l'AFPC et de l'ASFC de recevoir des conseils de la part de la Commission sur cette question. J'ai choisi de respecter cette volonté plutôt que de solliciter des arguments sur le caractère théorique du grief.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

VI. Ordonnance

[93] Le grief est rejeté.

Le 15 mai 2025.

Traduction de la CRTESPF

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