

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2002  
N° de cat. : SR1-2002F-IN  
ISBN 0-662-87166-9  
On peut aussi consulter cette publication sur le site Web de la Commission :  
<http://www.pssrb-crtfp.gc.ca>

L'honorable Stéphane Dion  
Président du Conseil privé de la Reine pour le Canada  
et ministre des Affaires intergouvernementales  
Chambre des communes  
OTTAWA

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 114 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le Trente-cinquième Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1<sup>er</sup> avril 2001 au 31 mars 2002, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma très haute considération.

Le président,

Yvon Tarte

# COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

2001-2002

---

<i>Président :</i>	Yvon Tarte
<i>Vice-président :</i>	J. W. Potter

---

<i>Présidents suppléants :</i>	M.-M. Galipeau, G. Giguère et E. Henry
--------------------------------	---

---

<i>Commissaires à temps plein :</i>	J. C. Cloutier, L.-P. Guindon, D. Quigley et J.-P. Tessier
---	---

---

<i>Commissaires à temps partiel :</i>	A. E. Bertrand, F. Chad Smith, S. Kelleher, c.r. et C. Taylor, c.r.
---	--

---

## PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

<i>Secrétaire de la Commission et avocat général :</i>	J. E. McCormick
<i>Directeur des Services de règlement des conflits :</i>	G. Baron
<i>Secrétaire adjoint — Opérations :</i>	G. Brisson
<i>Secrétaire adjointe — Services généraux :</i>	D. Benoit

---

## CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

<i>Secrétaire général :</i>	Dan Butler
-----------------------------	------------

---



# TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
<b>A INTRODUCTION</b> .....	1
Résumé des activités de l'exercice .....	1
Organisation et fonctions de la Commission .....	2
<b>B AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS ET DE DIFFÉRENDS</b> .....	3
Demandes de révocation de l'accréditation .....	3
Désignation de postes en vertu de l'article 78 de la Loi.....	3
Demandes de prolongation de délai .....	4
Détermination de l'appartenance à une unité de négociation .....	5
Demande d'accréditation .....	7
Renvois fondés sur l'article 99 de la Loi .....	8
Droits du successeur.....	9
Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi .....	10
<b>C AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS</b> .....	13
Arbitrage accéléré .....	15
<b>D RÉGLEMENT DES DIFFÉRENDS</b> .....	17
Conciliation .....	17
Bureaux de conciliation .....	17
Conseils d'arbitrage .....	18
Examens .....	18
Médiation.....	19
Formation .....	19

	PAGE
Enquêtes.....	19
<hr/>	
<b>E DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION .....</b>	<b>21</b>
<hr/>	
<b>F DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS.....</b>	<b>29</b>
<hr/>	
<b>G MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES- CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE .....</b>	<b>37</b>
Processus de renvoi d'un différend à la conciliation.....	37
Processus de renvoi d'un différend à l'arbitrage .....	39
Questions relevant de la compétence du conseil d'arbitrage.....	40
Questions ne relevant pas de la compétence du conseil d'arbitrage.....	41
<hr/>	
<b>H DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES .....</b>	<b>43</b>
<hr/>	
<b>I AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL .....</b>	<b>47</b>
Renvois fondés sur l'article 129.....	47
Affaires fondées sur l'article 133 .....	47
<hr/>	
<b>APPENDICE (TABLEAUX).....</b>	<b>49</b>



## **INTRODUCTION**

### **RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'EXERCICE**

**A-1** Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité 1 149 affaires, qui comprennent les demandes d'accréditation ou de révocation de l'accréditation, les plaintes de pratiques déloyales de travail, les demandes concernant la qualification des postes de direction ou de confiance ainsi que la désignation de postes dont les fonctions sont nécessaires pour la sécurité du public, les plaintes et enfin les renvois de décisions d'agents de sécurité fondées sur les dispositions de santé et de sécurité de la Partie II du *Code canadien du travail*. Les griefs renvoyés à l'arbitrage et concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de conventions collectives — ou des mesures disciplinaires importantes — ainsi que les griefs contestant un licenciement constituent de loin la plus grande partie des affaires. Par ailleurs, la Commission offre sur demande des services de médiation et de conciliation aux parties incapables de résoudre autrement leurs litiges. Bien des litiges de ce genre sont toutefois réglés sans qu'il soit nécessaire d'en saisir officiellement la Commission.

**A-2** Yvon Tarte a été reconduit dans ses fonctions de président. Le président suppléant J. W. Potter a été nommé vice-président en remplacement de P. Chodos, qui a pris sa retraite en mars 2001. M.-M. Galipeau et E. Henry ont été nommés présidentes suppléantes pour un nouveau mandat, tandis que le commissaire G. Giguère a été nommé président suppléant. D. Quigley a été nommé commissaire.

## **ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION**

**A-3** La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire créé pour appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la Loi) et de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. Elle est aussi chargée de l'administration de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon* et de la partie 10 de la *Loi sur l'éducation du Yukon*. En outre, elle est chargée d'appliquer les dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la Partie II du *Code canadien du travail* applicables aux fonctionnaires fédéraux. Ensemble, et dans certains domaines définis par la Loi, les attributions du président et de la Commission sont analogues à celles des ministres du Travail à l'égard du secteur privé. La Loi dispose que la Commission est composée d'un président, d'un vice-président, d'au moins trois présidents suppléants et d'autant de commissaires à temps plein et à temps partiel que le gouverneur en conseil juge nécessaire de nommer. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé. (Elle rend compte directement au Parlement de ses activités découlant de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.)

**A-4** La Commission fournit les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte, composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs de l'administration fédérale, qui sert de tribune de consultation aux parties; elles peuvent y négocier les conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

**A-5** Compte tenu de l'énorme succès de son projet pilote de médiation, la Commission a décidé de faire de la médiation une étape intégrale du règlement des griefs et des plaintes dont elle est saisie. Le processus est bien accepté par les parties parce qu'elles y gagnent toutes, contrairement à ce qui se passe avec l'arbitrage classique, auquel on associe davantage un aspect antagoniste.



# B

## **AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS ET DE DIFFÉRENDS**

### **DEMANDES DE RÉVOCATION DE L'ACCREDITATION**

**B-1** La Commission a traité une demande de révocation de l'accréditation présentée en août 2001 par l'Union of Canadian Parole and Programs Officers – Syndicat canadien des agents de libération conditionnelle et de programmes – CSN, qui réclamait la création d'une unité de négociation composée de fonctionnaires classifiés comme agents du programme de bien-être (WP) dans le système de classification de l'employeur. L'unité de négociation que le syndicat proposait aurait été distincte de celle du groupe Services des programmes et de l'administration, dont l'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité. La requérante avait aussi présenté en même temps une autre demande, celle-là d'accréditation comme agent négociateur de l'unité de négociation proposée. La Commission a décidé d'emblée que la demande de révocation de l'accréditation resterait en suspens jusqu'à ce qu'une décision soit rendue dans l'affaire de la demande d'accréditation. Le 14 décembre 2001, avant l'audience sur cette dernière demande, le syndicat a informé la Commission qu'il retirait ses deux demandes.

### **DÉSIGNATION DE POSTES EN VERTU DE L'ARTICLE 78 DE LA LOI**

**B-2** Les « postes désignés » sont ceux dont les fonctions sont jugées nécessaires à la sécurité du public et dont les titulaires ne peuvent par conséquent pas participer à une grève. La Loi dispose

qu'un bureau de conciliation ne peut être formé — et, par conséquent, qu'il ne peut y avoir de grève légale — tant que les parties ne se sont pas entendues ou que la Commission n'a pas statué sur les postes de l'unité de négociation qui doivent être désignés. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, les désignations en litige doivent être renvoyées à un comité d'examen, constitué de la même manière qu'un bureau de conciliation, qui est chargé de faire des recommandations non exécutoires à l'égard des postes ayant des fonctions liées à la sécurité ou pas. Si, après étude des recommandations du comité d'examen, le désaccord persiste entre les parties, la Commission intervient et tranche la question.

**B-3** Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité douze renvois portant sur la désignation de postes ayant des fonctions liées à la sécurité, dont huit reportés de l'année précédente. Une de ces douze affaires a mené à l'établissement d'un comité d'examen qui a fait des recommandations non exécutoires aux parties. Dans quatre affaires, les parties se sont entendues avant l'établissement du comité d'examen. Les sept autres affaires ont été réglées par les parties avant la date d'audience fixée par le comité.

## **DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI**

**B-4** La Commission peut, à la demande d'une partie, prolonger le délai prévu par règlement pour le renvoi d'un grief à l'arbitrage et (ou) prolonger le délai prescrit pour la présentation d'un grief à un palier ou l'autre de la procédure de règlement des griefs. Durant l'exercice écoulé, la Commission a traité huit demandes de ce genre, dont une reportée de l'exercice précédent. Sur les huit, une a été accueillie, deux ont été rejetées et deux autres retirées avant l'audience. Des trois restantes, deux attendent une décision de la Commission, l'une après le dépôt d'observations écrites par les parties et l'autre après l'audience. La dernière demande doit être entendue au cours du prochain exercice.

## DÉTERMINATION DE L'APPARTENANCE À UNE UNITÉ DE NÉGOCIATION

**B-5** En vertu de l'article 34 de la Loi, la Commission peut se prononcer sur l'appartenance d'un fonctionnaire ou d'une classe de fonctionnaires à une unité de négociation. Au cours de l'année écoulée, la Commission a traité six demandes de ce genre, dont quatre reportées de l'exercice précédent.

**B-6** Une des demandes reportées avait été présentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut), qui prétendait que les fonctionnaires appelés membres du tribunal et occupant des postes de PM-06 dans l'unité de négociation des PA à la Commission des oppositions des marques de commerce s'acquittaient en réalité de fonctions qui les associaient à l'unité de négociation du groupe Droit (LA). À l'heure actuelle, l'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité de ces fonctionnaires, et le Conseil du Trésor en est l'employeur. La Commission a rejeté la demande après l'avoir entendue, en concluant que les postes en question sont compris à juste titre dans le groupe PA (dossier de la Commission 147-2-52).

**B-7** Dans une autre affaire reportée, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) avait demandé à la Commission de rendre une ordonnance pour que les personnes chargées de fonctions de professeurs de langues autochtones, d'aides-enseignants et d'escorteurs-tutoriels au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC), conformément à une entente conclue entre le Conseil de bande des Six-Nations et le MAINC, soient rangées dans l'unité de négociation de l'Enseignement et de la bibliothéconomie. L'employeur réclamait le rejet de la demande faute de compétence, puisque les personnes en question n'avaient pas été nommées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'affaire a été entendue et la demande a été accueillie (dossier de la Commission 147-2-111).

**B-8** La Fraternité internationale des ouvriers en électricité (Fraternité) a demandé à la Commission de déclarer que les fonctionnaires chargés de tâches de technologues des champs de tir et signatures sous-marins membres de l'unité de négociation du

groupe Services techniques (EG) devraient être inclus dans l'unité de négociation des EL, dont elle est l'agent négociateur. Et le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, et l'Alliance, l'agent négociateur accrédité, se sont opposés à cette demande, en déclarant que les fonctionnaires en question étaient déjà classifiés correctement. L'affaire a été entendue et la demande rejetée (dossier de la Commission 147-2-112).

**B-9** La Fraternité, local 2228, a demandé à la Commission de déclarer que certains fonctionnaires chargés de tâches de techniciens au Bureau du Conseil privé devraient être inclus dans l'unité de négociation des EL, dont elle est l'agent négociateur. À l'heure actuelle, ces fonctionnaires sont membres de l'unité de négociation du groupe Services techniques (GT), représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. La Fraternité a aussi demandé à la Commission de déclarer que d'autres techniciens du Bureau du Conseil privé appartenant à l'unité de négociation du groupe Systèmes d'ordinateurs (CS), qui est représenté par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut), devraient être rangés dans l'unité de négociation des EL. Le Conseil du Trésor, à titre d'employeur, de même que l'Alliance et l'Institut, en leur qualité d'agents négociateurs, se sont opposés à la demande en déclarant que les postes étaient déjà compris dans les bonnes unités de négociation. Après avoir entendu l'affaire, la Commission a rejeté la demande dans le cas des fonctionnaires représentés par l'Alliance, mais conclu que les postes reclassifiés dans le groupe CS auraient dû être inclus dans le groupe EL (dossier de la Commission 147-2-113).

**B-10** L'Association professionnelle des agents du Service extérieur (APASE) a demandé à la Commission de déclarer que les candidats ayant terminé avec succès le Programme de perfectionnement du Service extérieur, qui sont tenus de recevoir une formation linguistique, devraient être inclus dans le groupe Service extérieur. Le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, s'est opposé à la demande en déclarant que, comme ces personnes ne sont pas des fonctionnaires au sens de la Loi, la Commission n'avait pas compétence pour entendre la demande. L'affaire a pourtant été instruite; la demande a été rejetée, parce que les candidats n'exerçaient aucune des fonctions des postes inclus dans l'unité de négociation du groupe Service extérieur tant qu'ils

n'avaient pas terminé avec succès leur formation linguistique (dossier de la Commission 147-2-114).

**B-11** L'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) a demandé à la Commission de rendre une ordonnance déclarant que les employés occupant des postes de spécialistes de la sécurité dans des raffineries de gaz devraient demeurer dans le groupe Soutien technologique et scientifique, dont elle est l'agent négociateur. L'Alliance a allégué que l'employeur (l'Office national de l'énergie) avait modifié unilatéralement la description de travail de façon à faire passer ces postes dans l'unité de négociation des professionnels, représentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. L'affaire doit être renvoyée à la médiation au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 147-26-115).

## **DEMANDE D'ACCRÉDITATION**

**B-12** L'article 35 de la Loi dispose qu'une organisation syndicale peut soumettre une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation. Au cours de l'exercice écoulé, une seule demande de ce genre a été déposée.

**B-13** Cette demande, déposée en août 2001 par l'Union of Canadian Parole and Programs Officers – Syndicat canadien des agents de libération conditionnelle et de programmes – CSN, avait pour objet la création d'une unité de négociation composée de fonctionnaires classifiés comme agents du programme de bien-être (WP) dans le système de classification de l'employeur. L'unité de négociation proposée aurait été distincte de celle du groupe Services des programmes et de l'administration, dont l'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité. En même temps, le syndicat présentait une demande de révocation de l'accréditation de l'Alliance à l'égard de ces mêmes fonctionnaires. La Commission a décidé d'emblée que la demande de révocation de l'accréditation resterait en suspens jusqu'à ce que la décision sur la demande d'accréditation soit rendue. Le 14 décembre 2001, avant l'audience sur cette dernière affaire, le syndicat a informé la Commission qu'il retirait ses deux demandes (dossiers de la Commission 142-2-358 et 150-2-51).

## **RENOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 99 DE LA LOI**

**B-14** L'article 99 de la Loi porte sur les litiges ne pouvant faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire. C'est le cas lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire respecter une obligation censée découler d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a été saisie de 14 renvois fondés sur cet article de la loi, en plus des neuf affaires du genre reportées de l'exercice précédent. Avant l'audience, un de ces vingt-trois renvois a été retiré et sept autres ont été réglés par les parties. En outre, trois renvois ont été rejetés, dont un renvoyé à la Cour fédérale pour contrôle judiciaire. Quatre renvois ont été entendus et accueillis. Par ailleurs, quatre autres sont en suspens à la demande des parties, pour diverses raisons. Les quatre renvois restants doivent être instruits au cours du prochain exercice.

**B-15** L'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) a déposé en mars 2001 un renvoi dans lequel elle déclarait que les parties avaient conclu une entente en guise de règlement de toutes les questions en litige se rapportant aux plaintes d'équité salariale qu'elle avait déférées à la Commission canadienne des droits de la personne en 1984 et en 1990, au nom de ses membres faisant partie des groupes CR, LS, ST, HS, EU et DA d'alors. L'entente avait été incorporée dans une ordonnance sur consentement rendue par le Tribunal canadien des droits de la personne et déposée au greffe de la Cour fédérale en vertu de l'article 57 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'Alliance a demandé à la Commission d'ordonner à l'employeur de rajuster en conséquence tous les avantages sociaux, indirects et indemnités payés depuis le 8 mars 1985 (autrement dit pour toute la période de rétroactivité fixée par le Tribunal pour les rajustements salariaux). L'employeur a déclaré que l'ordonnance sur consentement rendue par le Tribunal était totale et définitive et qu'elle ne pouvait pas être modifiée par la Commission, en ajoutant que l'exécution de l'ordonnance sur consentement était du ressort de la Cour fédérale. Par contre, l'Alliance a maintenu que la Commission avait compétence pour tenir compte des nouveaux taux de rémunération résultant du règlement des plaintes d'équité salariale, en imposant l'application des dispositions pertinentes des conventions

collectives. Après avoir entendu l'affaire, la Commission a conclu qu'elle n'avait pas compétence pour clarifier l'ambiguïté de l'ordonnance sur consentement rendue par le Tribunal quant au calcul rétroactif des avantages sociaux, indirects et indemnités. Elle a invité les parties à renvoyer leur litige à la Cour fédérale du Canada et rejeté le renvoi (dossier de la Commission 169-2-638).

**B-16** Le 28 juin 2001, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a présenté une plainte en déclarant que l'employeur n'avait pas retenu pour les lui remettre les cotisations de J. Janveau, enfreignant ainsi la clause 25.01 de la convention collective conclue entre l'Institut et le Conseil du Trésor. Après que le poste d'attache de CS-2 de M. Janveau eut été reclassifié EG-04, en avril 1999, il avait continué à toucher son traitement de CS-2, conformément au protocole d'entente que l'Institut et le Conseil du Trésor avaient signé en 1982, lequel prévoit que les titulaires de postes reclassifiés sont réputés rester dans leur ancien groupe et à leur ancien niveau. L'Alliance a reconnu que le libellé du protocole d'entente était compatible avec la position de l'Institut, à savoir qu'il était l'agent négociateur accrédité pour représenter M. Janveau. Les parties ont demandé conjointement que l'affaire reste en suspens jusqu'à ce que la Cour fédérale se prononce sur le renvoi à l'arbitrage du grief de M. Janveau (dossier 166-2-30455) (dossier de la Commission 169-2-646).

## **DROITS DU SUCESSEUR**

**B-17** L'article 48.1 de la Loi dispose que la Commission doit enquêter sur les questions résultant du transfert d'un employeur de la partie I de l'Annexe I à la partie II de cette annexe de la Loi et à rendre une décision en conséquence. Ce transfert peut donner lieu à une demande d'accréditation par une organisation syndicale dans les délais prévus par la Loi. L'employeur ou l'agent négociateur peut aussi demander à la Commission de déterminer quelle organisation syndicale sera l'agent négociateur de la nouvelle ou des nouvelles unités de négociation. Dans ce contexte, la Commission est aussi investie du pouvoir de déterminer si la convention collective ou la décision arbitrale en vigueur au moment du transfert reste en vigueur et, dans l'affirmative, de fixer leur date d'expiration. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité une affaire de ce genre concernant trois autres

demandes reportées de l'année précédente et mettant en cause l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

**B-18** Quand l'Agence des douanes et du revenu du Canada (Agence) est devenue un employeur distinct de la partie II de l'Annexe I de la Loi, en novembre 1999, elle a demandé à la Commission de rendre une décision fondée sur l'article 48.1 de la Loi, tout comme les agents négociateurs intéressés, soit l'Institut et l'Alliance. Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) avait réclamé le statut d'intervenant, mais, après avoir entendu sa demande, la Commission avait décidé de lui refuser ce statut. Par la suite, elle a accrédité l'Alliance à titre d'agent négociateur de l'unité de l'exécution des programmes et des services administratifs, et l'Institut à titre d'agent négociateur de l'unité de la vérification et du personnel financier et scientifique (dossiers de la Commission 140-34-17 à 19).

## **PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA LOI**

**B-19** En vertu de l'article 23 de la Loi, la Commission est tenue d'instruire les plaintes de « pratiques déloyales de travail » au sens des articles 8, 9 et 10, ainsi que celles où l'on allègue que l'employeur n'a pas mis en œuvre une décision d'arbitrage ou une modalité d'une décision arbitrale. Par suite d'une modification de la Loi entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 1993, la portée de ces dispositions a été élargie afin d'obliger la Commission à statuer sur les plaintes de manquement au devoir de représentation juste. En outre, la Commission est investie du pouvoir d'ordonner des mesures de redressement.

**B-20** Au cours de l'année écoulée, la Commission a traité 44 plaintes de ce genre, dont 14 reportées de l'exercice précédent. Huit plaintes ont été réglées et 10 retirées avant l'audience. Sur les 10 plaintes instruites par un commissaire, quatre ont été rejetées; il a été fait droit à quatre autres et une décision sur les deux dernières devrait être rendue au cours du prochain exercice. La Commission a rejeté quatre autres plaintes sur la foi des observations écrites des parties. Il y en a aussi cinq en suspens jusqu'à ce que le résultat des discussions de la médiation entre les parties soit connu. Enfin, les



sept dernières plaintes devraient être entendues au cours du prochain exercice.

**B-21** Les décisions rendues cette année portaient sur des questions d'application des règlements et de discrimination à l'endroit d'une organisation syndicale ou de membres d'unités de négociation, ainsi que sur le devoir de représentation juste.



# C

## AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS

**C-1** La partie IV de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très variées, ainsi qu'un régime d'arbitrage des griefs relatifs à des « droits ». Il s'agit de griefs ayant trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou encore à l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure ou d'un licenciement. La Loi appelle « arbitrage des griefs » la procédure de règlement final des litiges concernant des droits, bien que, dans la plupart des provinces et des territoires, cette procédure soit simplement appelée « arbitrage ». La Loi parle cependant d'arbitrage des différends pour décrire le règlement exécutoire des conflits portant sur des « intérêts », c'est-à-dire survenant dans le contexte de la négociation des conventions collectives. On a renvoyé en tout 745 griefs à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la Loi au cours de l'exercice écoulé, en plus des 884 griefs reportés de l'année précédente.

**C-2** L'article 91 de la Loi reconnaît aux fonctionnaires le droit, à certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier paliers de la procédure de règlement des griefs dans les ministères ou organismes assujettis à la Loi. La procédure de règlement des griefs est établie dans les *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. (1993)* ou dans les conventions collectives. C'est seulement après avoir soumis leurs griefs à tous les paliers de cette procédure que les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent les renvoyer à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la Loi, et ce uniquement s'ils tombent dans l'une des deux catégories définies ci-après. Les griefs sont alors instruits et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre.

**C-3** Le tableau 6 est une ventilation par exercice des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu des différents articles pertinents de la Loi chaque année depuis 1995, avec des totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 précise deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 92(1)a), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage, les fonctionnaires doivent obtenir le consentement de leur agent négociateur. Au cours de l'exercice écoulé, on a renvoyé 579 griefs de cette catégorie à l'arbitrage.

**C-4** L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie aux alinéas 92(1)b) et c). Avant la promulgation des dispositions de la *Loi sur la réforme de la fonction publique* — le 1<sup>er</sup> juin 1993 —, les fonctionnaires ne pouvaient renvoyer à l'arbitrage que les griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire, mais depuis, ceux qui occupent un poste dans l'administration centrale de la fonction publique peuvent aussi renvoyer à l'arbitrage les griefs contestant une rétrogradation et tout licenciement qui n'est pas expressément visé par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Ils n'ont alors pas besoin d'obtenir le consentement de leur agent négociateur pour renvoyer ces griefs à l'arbitrage. Ce type de griefs arbitrables comprend aussi ceux des fonctionnaires qui ne sont pas représentés par un agent négociateur, notamment parce qu'ils sont exclus du processus de négociation collective en raison de leur poste de direction ou de confiance. En tout, on a renvoyé 166 griefs de ce genre à l'arbitrage au cours de l'exercice écoulé, dont 50 contestant un licenciement.

**C-5** Afin de réduire le plus possible les frais de déplacement et d'utiliser de façon optimale le temps des commissaires, la Commission ne tient habituellement des audiences que dans les localités suivantes :

Alberta :	Calgary, Edmonton, Lethbridge, Medicine Hat
Colombie-Britannique :	Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaimo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Île-du-Prince-Édouard :	Charlottetown

Manitoba :	The Pas, Thompson, Winnipeg
Nouveau-Brunswick :	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Nouvelle-Écosse :	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario :	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault St. Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Québec :	Chicoutimi, Gaspé, Montréal, Québec, Rimouski, Sherbrooke
Saskatchewan :	Regina, Saskatoon
Terre-Neuve et Labrador:	Cornerbrook, Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Territoires du Nord-Ouest :	Inuvik, Yellowknife
Yukon :	Dawson City, Whitehorse

## **ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ**

**C-6** En 1994, la Commission, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor ont convenu de traiter certains griefs selon une méthode d'arbitrage accéléré. Ce processus, qui peut comporter ou non un exposé conjoint des faits, exclut l'audition de témoins. L'arbitre rend oralement à l'audience même une décision qu'il confirme par écrit dans les cinq jours. Cette décision finale et exécutoire ne peut tenir lieu de précédent ni être renvoyée pour contrôle judiciaire à la Cour fédérale. Depuis 1994, trois autres agents négociateurs ont accepté l'arbitrage accéléré, à savoir la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2228 (la Fraternité), le Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral et l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique. L'Agence des douanes et du revenu du Canada ainsi que l'Agence Parcs Canada, deux employeurs distincts, ont aussi accepté ce processus. Au cours de l'exercice écoulé, les parties ont opté pour l'arbitrage accéléré dans 61 affaires soumises à la Commission. Il y a eu neuf audiences d'arbitrage accéléré au cours de l'exercice;

elles ne durent normalement pas plus d'une demi-journée et ont abouti au règlement de 59 affaires.

# D

## RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

### CONCILIATION

**D-1** Au cours de l'exercice écoulé, neuf demandes d'intervention d'un conciliateur ont été reçues. Onze autres dossiers émanant de l'exercice 2000-2001 ont été poursuivis au cours de l'exercice. Neuf d'entre elles ont été réglées avec l'aide d'un conciliateur nommé par la Commission et six autres demandes sont demeurées sans issue. Cinq demandes ont été reportées à l'exercice 2002-2003.

**D-2** Un autre dossier qui a été reporté au prochain exercice met en cause l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments (Groupe Vétérinaire). Les parties se sont entendues pour soumettre leurs différends à un processus de conciliation exécutoire.

### BUREAUX DE CONCILIATION

**D-3** Au cours de l'exercice écoulé, trois demandes d'établissement d'un bureau de conciliation ont été reçues en plus des huit demandes reportées de l'année précédente. Relativement à ces affaires, sept rapports ont été produits par des bureaux de conciliation, dont quatre portaient sur les négociations entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor (190-2-318 à 321). Finalement, le dernier dossier a été réglé sans que le bureau de conciliation n'ait à siéger.

**D-4** Trois demandes d'établissement d'un bureau de conciliation reportées au prochain exercice; l'une met en cause l'Association professionnelle des agents du Service extérieur et le Conseil du Trésor (190-2-325). Le deuxième bureau de conciliation reporté met en cause l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments (190-32-322).

Finalement, dans l'autre affaire, les parties en cause sont le Conseil du Trésor et l'Association des Pilotes Fédéraux du Canada (190-2-326).

## **CONSEILS D'ARBITRAGE**

**D-5** L'arbitrage est l'une des deux options qui s'offrent à un agent négociateur en cas d'impasse dans les négociations ou de conflits « d'intérêts » avec l'employeur. Le mode de règlement choisi vaut pour la ronde de négociations, mais l'agent négociateur peut choisir l'autre mode avant que l'avis de négociation ne soit donné pour la ronde suivante. Au cours de l'exercice 1998-1999, le Parlement a adopté une loi empêchant les agents négociateurs de se prévaloir de l'arbitrage. Toutefois, depuis le 21 juin 2001, les agents négociateurs peuvent, à nouveau, se prévaloir de cette option.

**D-6** Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité de trois demandes d'arbitrage dont une a été reportée au prochain exercice financier. Deux conseils d'arbitrage ont été établis. Le premier dossier traité et classé mettait en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale (185-13-386). Le deuxième conseil d'arbitrage qui a été mis sur pied mettait en cause l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Office national de l'énergie (185-26-387).

## **EXAMENS**

**D-7** Lorsqu'un employeur demande que des postes soient exclus d'une unité de négociation aux termes de l'article 5 de la Loi, et que l'agent négociateur s'y oppose, ou que l'agent négociateur propose de lever l'exclusion d'un poste, mais que l'employeur s'y oppose, un examinateur est autorisé à procéder à l'examen des tâches et responsabilités des postes et à soumettre un rapport à ce sujet à la Commission. Il tente d'abord d'amener les parties à s'entendre; en cas d'échec, il procède à l'examen. Au besoin, la Commission prend ensuite une décision fondée sur ce rapport et sur les observations des parties. Au cours de l'exercice écoulé, 331 dossiers d'exclusion de postes de direction ou de confiance ont été réglés.



## **MÉDIATION**

**D-8** Suite aux résultats très positifs de l'évaluation du projet pilote dans le cadre duquel les commissaires ont agi à titre de médiateurs de griefs et de plaintes renvoyés à la Commission pour être tranchés, celle-ci a décidé de créer un programme permanent de médiation des plaintes et des griefs. Au cours de l'exercice, les membres de la Commission ont continué de recevoir de la formation en médiation.

**D-9** Les Services de règlement des conflits (SRC) ont continué de répondre également aux demandes conjointes d'aide formulées par les agents négociateurs et la direction dans le but d'améliorer leurs relations. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a répondu à deux demandes du genre. De plus, les membres des SRC ont agi à titre de médiateurs dans plusieurs dossiers de griefs et de plaintes déposés à la Commission. Finalement, les services des membres des SRC sont intervenus dans plusieurs dossiers de façon préventive suite à des demandes autant patronales que syndicales.

## **FORMATION**

**D-10** La Commission a continué à offrir son programme national de formation en matière de négociation raisonnée et de médiation. Dans sa poursuite de promouvoir la médiation comme mécanisme de règlement de conflits, un cours de formation de deux jours et demi a été offert conjointement à des représentants syndicaux et patronaux. De plus, afin d'améliorer la qualité de ce cours, la Commission a réalisé, au cours du dernier exercice, une vidéo intitulée « Dans l'intérêt de tous : introduction à la médiation des griefs ». Plus de mille personnes ont déjà participé à cette formation. Les membres des SRC continueront de présenter cette formation sur une base régulière.

## **ENQUÊTES**

**D-11** À la demande du président de la Commission, les membres des SRC ont également été appelés à agir à titre d'enquêteur dans différents dossiers au cours de la dernière année.



# E

## DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION

**E-1.1** L'article 48.1 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi), qui est entrée en vigueur le 20 juin 1996, prévoit des droits du successeur à l'égard des fonctionnaires transférés de la partie I de l'Annexe I de la Loi, dont le Conseil du Trésor est l'employeur, à la partie II de cette même Annexe I, qui regroupe les employeurs distincts. Auparavant, les fonctionnaires n'étaient plus représentés par leurs agents négociateurs et leurs conditions d'emploi négociées ne liaient plus personne dès qu'un tel transfert avait lieu. Conformément à l'article 48.1, les conditions d'emploi applicables aux fonctionnaires à la date du transfert demeurent désormais en vigueur jusqu'à ce que la Commission ait déterminé la nouvelle structure des unités de négociation ainsi que les agents négociateurs. Dans la première décision de ce genre (*Agence Parcs Canada c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 109 (dossiers 140-33-15 et 16)), la Commission a conclu qu'une seule unité composée de tous les fonctionnaires de l'Agence Parcs Canada serait l'unité de négociation la plus habile à négocier<sup>1</sup>. Après avoir tenu un scrutin de représentation, la Commission a accrédité l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) à titre d'agent négociateur des fonctionnaires membres de cette unité.

**E-1.2** Dans *Agence Parcs Canada c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2001 CRTFP 123 (dossiers 125-33-100, 140-33-15 et 16), l'employeur avait demandé à la Commission de réviser la description de l'unité de négociation. Les parties ne s'entendaient pas sur la question de savoir si la seule unité de

---

<sup>1</sup> Voir le *Trente-quatrième Rapport annuel*, paragraphes F-6.1 à F-6.4.

négociation reconnue par la Commission comprenait les fonctionnaires des groupes professionnels qui, au moment du transfert, n'étaient pas représentés par un agent négociateur. La Commission a conclu que les pouvoirs qui lui sont confiés aux paragraphes 48.1(3) et (7) de la Loi s'appliquent exclusivement aux fonctionnaires qui faisaient partie d'une des unités de négociation existantes au moment du transfert. Par conséquent, la définition de l'unité de négociation ne comprenait pas les fonctionnaires classifiés dans des groupes professionnels qui n'étaient pas représentés à l'époque.

**E-2.1** La *Loi sur l'agence des douanes et du revenu du Canada*, portant création de l'Agence du même nom (Agence) en tant que nouvel employeur distinct, est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 1999. Le 21 novembre 2000, l'Alliance a demandé au président, en vertu de l'article 77 de la Loi, d'établir un bureau de conciliation pour les quatre unités de négociation des fonctionnaires de l'Agence qu'elle représentait. Par la suite, l'Agence, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut) et l'Alliance elle-même ont présenté à la Commission des demandes individuelles fondées sur l'article 48.1 de la Loi afin d'obtenir une reconfiguration de la structure des unités de négociation.

**E-2.2** Le président a rejeté la demande d'établissement d'un bureau de conciliation de l'Alliance, dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2001 CRTFP 36 (190-34-309 à 312). Il a déclaré que les dispositions sur les droits du successeur de l'article 48.1 reconduisaient automatiquement l'accréditation de tout agent négociateur quand les fonctionnaires qu'il représente sont transférés à un nouvel employeur distinct. Ces dispositions préservent aussi les conditions d'emploi des fonctionnaires en question, qu'elles soient prévues par une convention collective en vigueur ou gelées telles qu'elles existaient au moment de la séparation, en vertu de l'article 52 de la Loi.

**E-2.3** L'avis de négocier avait été donné à l'égard des fonctionnaires membres des quatre unités de négociation en question avant le 1<sup>er</sup> novembre 1999. Par conséquent, en vertu de l'alinéa 48.1(7)a), les conditions d'emploi qui avaient été gelées en

application de l'article 52 de la Loi avant la séparation étaient maintenues après celle-ci. Selon le président, la loi n'autorisait pas la négociation collective entre l'Alliance et l'Agence à l'égard de ces fonctionnaires tant que la Commission n'aurait pas rendu ses décisions en vertu de l'alinéa 48.1(7)*b*) au sujet de la ou des unités de négociation habiles à négocier collectivement et du ou des agents négociateurs correspondants.

**E-2.4** Avant la mise en œuvre de l'article 48.1 de la Loi, quand une partie de l'administration centrale de la fonction passait de la partie I à la partie II de l'annexe I de la Loi, les fonctionnaires perdaient toutes leurs conditions d'emploi négociées et la représentation de leurs agents négociateurs. Le président a déclaré que l'objet de l'article 48.1 consiste à faire en sorte que ce ne soit plus le cas. La Commission devait d'abord rendre ses décisions en vertu de l'alinéa 48.1(7)*b*) à l'égard des fonctionnaires de l'Agence représentés par l'Alliance, en établissant ainsi un cadre de relations de travail stable pour la négociation collective. L'une ou l'autre des parties pourrait ensuite invoquer les dispositions de l'alinéa 48.1(7)*c*) pour donner avis de négocier à l'autre.

**E-2.5** Cela ne signifiait pas qu'il fût interdit à l'Agence, à l'Alliance ou à l'Institut de modifier d'un commun accord les conditions d'emploi gelées ou les dispositions de la convention collective qui avaient été prorogées respectivement en vertu de l'alinéa 48.1(7)*a*) et du paragraphe 48.1(1) de la Loi. D'ailleurs, l'Agence et l'Alliance l'avaient déjà fait à l'égard des quatre mêmes unités de négociation. Quand l'employeur et l'agent négociateur ne s'entendent pas, toutefois, il leur est impossible de se prévaloir des mécanismes de règlement des différends prévus par la Loi, comme un bureau de conciliation, au cours de la période de transition. La demande que l'Alliance avait déposée à la Cour fédérale du Canada pour faire annuler cette décision était en instance à la fin de l'exercice : dossier de la Cour T-682-01.

**E-3.1** Avant le 1<sup>er</sup> novembre 1999, les fonctionnaires de l'Agence étaient représentés par six agents négociateurs et répartis dans 13 unités de négociation; l'employeur était le Conseil du Trésor. À partir de cette date, en sa qualité de nouvel employeur distinct, l'Agence a présenté à la Commission une demande fondée sur l'article 48.1 de la Loi réclamant la répartition de son effectif dans

quatre unités de négociation : 1) Exécution des programmes et services administratifs (SPA); 2) Vérification et personnel financier et scientifique (VPFS); 3) Technologie de l'information (TI) et 4) Gestion. L'Institut a informé la Commission que, à l'égard des employés qu'il représentait, il souscrivait à la proposition de l'Agence au sujet des unités VPFS et TI. L'Alliance a pour sa part présenté à la Commission une demande — fondée elle aussi sur l'article 48.1 — réclamant que les fonctionnaires qu'elle représentait soient regroupés dans deux unités de négociation, dont une des agents des douanes. Et l'Alliance, et l'Institut s'opposaient à l'unité de la gestion proposée par l'Agence.

**E-3.2** La Commission a répondu qu'elle tendait à préférer les grandes unités de négociation. L'Agence a déclaré avoir établi un plan de classification qui englobait le groupe Gestion et que, par conséquent, le paragraphe 33(2) de la Loi obligeait la Commission à se fonder sur ce plan pour établir les unités de négociation. La Commission a conclu que le paragraphe 33(2) ne s'applique pas aux demandes fondées sur l'article 48.1 de la Loi. En outre, la preuve a établi qu'il n'existait pas encore de plan de classification en vigueur à l'égard des fonctionnaires de l'Agence. De plus, la Commission était d'avis que, même si le paragraphe 33(2) s'était appliqué, le groupe Gestion n'aurait pas été une unité habile à négocier collectivement. La preuve avait en effet révélé que les intérêts des fonctionnaires dans leur ensemble auraient été mieux servis si ces fonctionnaires-là continuaient à faire partie des grandes unités.

**E-3.3** La majorité de la Commission n'a pas trouvé de raisons de relations de travail convaincantes pour justifier la création d'unités de négociation distinctes pour les TI et les agents des douanes, en jugeant plutôt que les fonctionnaires intéressés pouvaient obtenir une représentation satisfaisante dans les unités de négociation SPA et VPFS. Qui plus est, étant donné que l'Alliance et l'Institut avaient représenté la plupart des fonctionnaires membres de ces deux unités de négociation avant le 1<sup>er</sup> novembre 1999, il n'était pas nécessaire d'organiser un scrutin de représentation. Par conséquent, la majorité de la Commission a accrédité l'Alliance et l'Institut à titre d'agents négociateurs respectivement des unités SPA et VPFS : *Agence des douanes et du revenu du Canada*,

*Institut professionnel de la fonction publique du Canada et Alliance de la Fonction publique du Canada, 2001 CRTFP 127 (140-34-17 à 19).*

**E-4.1** Dans une plainte fondée sur l'article 23 de la Loi, un fonctionnaire déclarait que l'agent négociateur avait manqué à son devoir de représentation juste, contrairement au paragraphe 10(2) de la Loi : *Savoury c. La Guilde de la marine marchande du Canada*, 2001 CRTFP 79 (161-2-1143). Le plaignant avait été autorisé par son superviseur à assister à une conférence concernant son travail à bord d'un navire de croisière. Sur la foi de cette autorisation, il avait acheté un billet pour que son épouse l'accompagne en croisière et s'était arrangé pour prendre un congé annuel à la fin de la croisière, de façon à visiter des parents en Floride. Par la suite, l'employeur l'a informé qu'on lui retirait l'autorisation et qu'il ne devait pas assister à la conférence à bord du navire de croisière. Le plaignant avait alors décidé d'acheter son propre billet et d'accompagner sa femme dans la croisière, sans toutefois assister à la conférence.

**E-4.2** Après enquête, l'employeur a imposé au plaignant une suspension de cinq jours et lui a ordonné de lui rembourser le coût de sa participation à la conférence et à la croisière. Le plaignant a consulté son agent négociateur, dont le représentant affecté pour l'aider s'était contenté de lire la première et la dernière pages du rapport d'enquête de l'employeur sans faire la moindre enquête indépendante sur la question. Le représentant de l'agent négociateur croyait donc, à tort, que le plaignant avait assisté à la conférence, contrairement aux instructions expresses de l'employeur. Par la suite, ce représentant a déclaré de façon répétée au plaignant qu'il devrait admettre sa culpabilité, après quoi on pourrait tenter d'obtenir une réduction de la sanction. Le plaignant a refusé d'obtempérer. Sur la suggestion du représentant de son agent négociateur (et accompagné par lui), le plaignant a défendu lui-même sa cause au premier et au deuxième paliers de la procédure de règlement des griefs. Le grief a été rejeté à ces deux paliers.

**E-4.3** Au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, c'est le secrétaire-trésorier national de l'agent négociateur qui a représenté le plaignant, sans toutefois lui avoir parlé auparavant ni

avoir fait sa propre enquête. Il avait donc la même fausse idée de l'affaire que le représentant qui s'en était occupé jusque-là, étant donné qu'il croyait lui aussi que le plaignant avait participé à la conférence. Après que l'employeur eut de nouveau rejeté le grief, le secrétaire-trésorier national a informé le plaignant que l'agent négociateur ne le représenterait pas à l'arbitrage, parce qu'il était convaincu qu'il n'y avait aucune chance que le grief soit accueilli. Il n'a pas dit au plaignant que celui-ci pourrait renvoyer le grief à l'arbitrage lui-même et ne l'a pas non plus informé du délai pour le faire.

**E-4.4** La Commission a conclu que le devoir de représentation juste impose à l'agent négociateur l'obligation d'examiner les faits de façon approfondie. L'agent négociateur ne s'était pas acquitté de cette obligation, de sorte que sa représentation du plaignant était arbitraire. En outre, il avait manqué à son obligation d'informer le plaignant de son droit de renvoyer lui-même son grief à l'arbitrage, sans l'informer non plus du délai prévu à cette fin. La Commission a donc accueilli la plainte. Elle a ordonné à l'agent négociateur de représenter le plaignant dans le cadre de la demande de prolongation du délai de renvoi du grief à l'arbitrage qui allait lui être adressée. Elle a aussi enjoint à l'agent négociateur de représenter le plaignant à l'arbitrage, si la demande de prolongation du délai était accueillie.

**E-5.1** Le 13 octobre 1999, un plaignant portant une jambe artificielle s'est prévalu de son droit de refuser de travailler en vertu de l'article 128 de la Partie II du *Code canadien du travail*. Il croyait que les carreaux de tapis mal fixés à son lieu de travail constituaient un danger pour lui, particulièrement en raison de son invalidité. Après ce refus de travailler, ces supérieurs ont restreint la liberté de mouvement du plaignant à son lieu de travail jusqu'à ce que de nouveaux tapis soient posés. Le 8 novembre 1999, l'agent de sécurité a conclu que le revêtement de plancher ne risquait plus de faire trébucher le plaignant. Au cours d'une rencontre avec ses supérieurs le 9 novembre, celui-ci a accepté de se servir de sa marchette pour se déplacer dans les parties revêtues de tapis du lieu de travail, mais l'employeur a pourtant maintenu les restrictions de sa liberté de mouvement dans les locaux. Le stress résultant de son isolement au travail a contraint le plaignant



à s'absenter de son travail du 10 novembre 1999 au 31 janvier 2000, soit en congé de maladie, soit en congé annuel.

**E-5.2** Le 1<sup>er</sup> décembre 1999, le plaignant a déposé contre l'employeur une plainte fondée sur l'article 133 du Code alléguant que les actions de l'employeur constituaient des représailles contre lui pour s'être prévalu de son droit de refuser de travailler, et ce, contrairement à l'article 147 du Code. Le plaignant réclamait le rétablissement de ses crédits de congé annuel et de congé de maladie. L'employeur a argué que la Commission n'avait pas compétence pour entendre la plainte puisque ses actions n'étaient pas visées par les interdictions de l'article 147. Il a aussi déclaré que la Commission ne pouvait pas accueillir une demande de rétablissement des crédits de congé pris par le plaignant après le dépôt de sa plainte.

**E-5.3** La Commission a conclu que, lorsque le plaignant avait refusé de travailler, il avait des motifs raisonnables de croire qu'il y avait à son lieu de travail une situation qui constituait un danger pour lui. En vertu du paragraphe 133(6) du Code, le fardeau de prouver que la sanction imposée n'avait vraiment rien à voir avec le refus de travailler incombait à l'employeur, compte tenu du fait que ses actions avaient suivi ce refus de peu. En maintenant l'isolement du plaignant après que l'agent de sécurité eut déclaré, le 8 novembre 1999, que le revêtement de plancher ne constituait plus un danger, l'employeur lui a imposé une sanction, enfreignant ainsi l'article 147 du Code. De plus, ce manquement de l'employeur était persistant et s'était prolongé au-delà de la date à laquelle le plaignant avait déposé sa plainte.

**E-5.4** La décision de l'employeur de maintenir l'isolement du plaignant lui avait fait subir un stress énorme, lequel a directement influé sur son incapacité de s'acquitter de ses fonctions entre le 10 novembre 1999 et le 31 janvier 2000. Le plaignant a dû épuiser ses crédits de congé de maladie et de congé annuel, ce qui lui a fait subir une perte financière. La Commission a ordonné à l'employeur de restituer au plaignant les crédits de congé de maladie et de congé annuel dont il s'était servi pour couvrir son absence durant la période visée : *Pruyn c. L'Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2002 CRTFP 17 (160-34-64).



# F

## IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

**F-1.1** Une fonctionnaire a présenté une plainte en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985), ch. H-6, (L.C.D.P.). La Commission canadienne des droits de la personne (C.C.D.P.) lui a enjoint d'épuiser la procédure de règlement des griefs, mais est restée saisie de l'affaire pour examiner la plainte à la fin de cette procédure. Un arbitre nommé en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35, (Loi) a-t-il compétence pour entendre un grief alléguant que l'employeur n'a pas tenu compte de l'infirmité de la fonctionnaire dans ces circonstances? C'est la question qu'un arbitre a eu à trancher dans *Djan c. Le Conseil du Trésor (Solliciteur général Canada – Service correctionnel)*, 2001 CRTFP 60 (166-2-29395).

**F-1.2** M<sup>me</sup> Djan, une surveillante de liberté conditionnelle au Service correctionnel du Canada (S.C.C.), avait été licenciée faute d'être en mesure de s'acquitter de l'ensemble de ses fonctions. Elle a présenté un grief contestant son licenciement, en réclamant sa réintégration et le remboursement du traitement et des avantages qu'elle avait perdus. Le S.C.C. a rejeté son grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs.

**F-1.3** Comme M<sup>me</sup> Djan déclarait dans son grief que le S.C.C. n'avait pas tenu compte de son infirmité, son agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) a saisi la C.C.D.P. de l'affaire. À cette fin, l'Alliance a invoqué l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Boutilier*, [2000] 3 C.F. 27 (C.A.). Dans cet arrêt, la Cour d'appel fédérale avait décidé qu'un arbitre nommé en vertu de la Loi n'a pas compétence pour entendre un grief portant sur un motif de discrimination interdit par la L.C.D.P.

La Cour s'était fondée à cet égard sur l'existence d'un autre recours administratif de réparation au sens du paragraphe 91(1) de la Loi, à savoir une plainte à la C.C.D.P.

**F-1.4** La C.C.D.P. a informé M<sup>me</sup> Djan que, en vertu de l'alinéa 41(1)a) de la L.C.D.P., elle n'était pas tenue de poursuivre davantage l'instruction de sa plainte, en lui enjoignant d'épuiser la procédure de règlement des griefs. La C.C.D.P. a aussi déclaré à M<sup>me</sup> Djan qu'elle pourrait demander que sa plainte soit réactivée à la fin de cette procédure-là si elle était insatisfaite des résultats.

**F-1.5** Tous les employeurs et agents négociateurs de la fonction publique fédérale ont été invités à présenter des observations écrites sur la question suivante concernant la compétence de l'arbitre : une procédure administrative de réparation continue-t-elle d'exister, en vertu du paragraphe 91(1) de la Loi, quand la C.C.D.P. ordonne à un fonctionnaire d'épuiser la procédure de règlement des griefs, en se réservant le droit de statuer sur sa plainte de droits de la personne à une date ultérieure? À sa demande, la C.C.D.P. a aussi été autorisée à présenter des observations à cet égard.

**F-1.6** Après que toutes ces observations eurent été reçues, l'employeur a informé la Commission que, comme les parties au grief étaient arrivées à une entente de principe, le grief allait être retiré. D'après l'employeur, la question de savoir si un arbitre avait compétence pour entendre le grief de M<sup>me</sup> Djan n'avait donc plus sa raison d'être. L'Alliance a maintenu pour sa part que le grief soulevait une question d'importance fondamentale pour les relations de travail dans la fonction publique fédérale, une question qui allait être soulevée dans de nombreux autres griefs. Elle a donc déclaré que, dans l'intérêt des relations de travail, il fallait que l'arbitre rende une décision sur la question de la compétence afin de fournir une référence à tous les fonctionnaires, tous les employeurs et tous les agents négociateurs de la fonction publique fédérale. L'arbitre a conclu que la position de l'Alliance était la plus convaincante.

**F-1.7** L'arbitre a déclaré que la décision de la C.C.D.P. d'informer M<sup>me</sup> Djan que celle-ci pourrait réactiver sa plainte une fois qu'elle aurait épuisé la procédure de règlement des griefs ne le

privait pas de la compétence nécessaire pour instruire et trancher son grief. Tant dans *Canada (Procureur général) c. Boutilier*, [1999] 1 C.F. 459 (Section de première instance) que dans *Boutilier (C.A.)*, la Cour fédérale a déclaré qu'un arbitre nommé en vertu de la Loi aurait compétence pour instruire et trancher un grief soulevant une question de discrimination pour un motif interdit une fois que la C.C.D.P. aurait déterminé, en se prévalant de son pouvoir discrétionnaire, en vertu des alinéas 41(1)a) ou 44(2)a) de la L.C.D.P., que la procédure de règlement des griefs devrait être épuisée. Le fait que la C.C.D.P. se soit réservé le droit d'instruire la plainte à la fin de la procédure de règlement des griefs, advenant le cas où M<sup>me</sup> Djan aurait été mécontente des résultats, n'y change rien. La jurisprudence a établi que la C.C.D.P. ne peut pas refuser d'instruire une plainte du seul fait qu'un autre tribunal a rendu une décision à son égard. Par conséquent, malgré quelques réticences et des hésitations, l'arbitre a conclu qu'il aurait eu compétence pour entendre et trancher le grief de M<sup>me</sup> Djan, si cette dernière ne l'avait pas retiré.

**F-2.1** Dans *King et Holzer c. L'Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2001 CRTFP 117 (166-34-30346, 30638 et 30639), un arbitre a dû se prononcer sur la durée d'une journée dans le cadre d'un horaire de postes variables.

**F-2.2** M. King et M<sup>me</sup> Holzer avaient des quarts variables excédant habituellement 7,5 heures par jour. Au cours d'un même exercice, ils prenaient le nombre maximum de jours de congé payés pour obligations familiales, soit cinq jours. L'Agence des douanes et du revenu du Canada (Agence) leur payait ces congés en se fondant sur la longueur de leurs quarts de travail, mais a ensuite exigé le remboursement des sommes payées au-delà de 37,5 heures de rémunération (cinq fois 7,5 heures). Les deux fonctionnaires s'estimant lésés ont présenté un grief pour contester cette décision.

**F-2.3** M. King avait écopé dans le passé d'une suspension de dix jours qui aurait représenté selon l'employeur une suspension de dix quarts plutôt que de 75 heures (10 fois 7,5 heures). Selon l'horaire à postes variables la moyenne était de 37,5 heures par semaine sur une période de 56 jours, mais la longueur des quarts variait de 7 à 13,5 heures. M. King et M<sup>me</sup> Holzer soutenaient que leur

convention collective définissait un congé comme « l'absence autorisée du travail d'un employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières », en ajoutant que la convention collective prévoyait des congés payés pour obligations familiales en jours et non en heures.

**F-2.4** L'Agence a répliqué que la convention collective définissait une journée de travail normale comme 7,5 heures consécutives et que les horaires à postes variables n'avaient aucun effet sur la longueur d'une journée pour les fins de la convention collective. Elle a déclaré en outre que la convention collective permettait la conversion des crédits de congé en heures.

**F-2.5** L'arbitre a conclu que, même si les deux parties avaient présenté des arguments défendables, la thèse de M. King et de M<sup>me</sup> Holzer était la plus appropriée dans les circonstances, d'autant plus que l'interprétation de l'employeur lui-même concernant la suspension de dix jours qu'il avait imposée à M. King l'étayait. Donner raison à l'Agence aurait été injuste pour les fonctionnaires qui travaillent de longs quarts et aurait enfreint la convention collective. L'arbitre a donc ordonné à l'Agence de rembourser à M. King et à M<sup>me</sup> Holzer toute heure de travail déduite de leur rémunération en tant que trop-payé dans le contexte de leurs congés pour obligations familiales. À la fin de l'exercice, la demande que l'Agence avait présentée à la Cour fédérale du Canada pour faire annuler la décision de l'arbitre était en instance : *Procureur général du Canada c. John King et Karen Holzer*, Section de première instance de la Cour fédérale, dossier T-2094-01.

**F-3.1** Sur quels critères l'employeur devrait-il se fonder en décidant s'il doit suspendre indéfiniment un fonctionnaire en attendant le résultat de poursuites au criminel? Une arbitre s'est prononcée sur cette question dans *Larson c. Le Conseil du Trésor (Solliciteur général Canada – Service correctionnel)*, 2002 CRTFP 9 (166-2-30267, 30268 et 30269).

**F-3.2** M. Larson, un agent de correction travaillant pour le S.C.C. dans un établissement à sécurité moyenne, avait été arrêté, accusé d'incendie criminel et de manquement aux conditions de sa probation, puis libéré sous cautionnement. Après une courte

enquête, la directrice de l'établissement l'avait suspendu indéfiniment en attendant les résultats de la poursuite au criminel contre lui. Elle était convaincue que sa présence à l'établissement constituerait un risque pour la sécurité de l'établissement; à son avis, M. Larson allait être incapable de s'acquitter des fonctions de son poste quant au contrôle des détenus et aux interactions avec eux. M. Larson a déposé trois griefs pour contester cette décision, deux invoquant ce qu'il considérait comme des violations de la convention collective et le troisième contestant sa suspension indéfinie.

**F-3.3** L'arbitre s'est penchée sur les principes à appliquer pour déterminer si une suspension indéfinie en attendant les résultats d'une poursuite au criminel est justifiée. Elle a souligné que l'employeur n'avait pas produit de preuve que la présence de M. Larson à l'établissement présentait un danger raisonnablement grave et immédiat pour les intérêts légitimes du S.C.C., qui n'avait pris aucune mesure raisonnable pour déterminer si le fonctionnaire aurait pu être affecté à d'autres fonctions. En outre, la directrice et la personne chargée de l'enquête sur les faits n'avaient jamais rencontré M. Larson pour obtenir sa version, ni avant, ni après la suspension. C'est l'employeur qui a le fardeau de rencontrer le fonctionnaire afin d'obtenir sa version. En outre, l'arbitre a rejeté la prétention de la directrice, qui alléguait que la suspension de M. Larson était de nature administrative et non disciplinaire.

**F-3.4** L'arbitre a conclu que la suspension pour une période indéfinie n'était pas justifiée. Elle a jugé que l'employeur aurait pu mener une enquête en bonne et due forme sur le cas de M. Larson dans un délai d'un mois suivant l'infraction. Elle a donc ordonné sa réintégration, avec remboursement intégral de son traitement et de ses avantages rétroactivement au 1<sup>er</sup> mai 2000, en rejetant toutefois sa demande qu'on lui verse des intérêts sur la somme due.

**F-4.1** Dans *Haydon c. Le Conseil du Trésor (Santé Canada)*, 2002 CRTFP 10 (166-2-30636), un arbitre a dû décider si une suspension de dix jours était justifiée pour un fonctionnaire qui avait publiquement critiqué la politique gouvernementale.

**F-4.2** Le vétérinaire en chef du Canada (V.C.C.) avait décidé de suspendre l'importation de certains produits du bœuf du Brésil en

raison des craintes pour la santé causées par la maladie de la vache folle. Le gouvernement du Brésil avait contesté cette décision. Afin de désamorcer l'affaire, il avait été décidé qu'une équipe multidisciplinaire formée de représentants du Canada, des États-Unis et du Mexique se rendrait au Brésil pour évaluer la situation sur place.

**F-4.3** D<sup>re</sup> Haydon, une évaluauteure des médicaments à Santé Canada (SC), avait reçu un appel téléphonique chez elle d'un journaliste qui lui demandait son opinion sur l'interdiction récente de l'importation de bœuf brésilien au Canada. Elle avait déclaré qu'il n'y avait aucune différence entre le bœuf brésilien et le bœuf canadien puisque les deux pays avaient importé des bovins d'Europe, où l'on savait que la maladie de la vache folle sévissait. Selon elle, l'interdiction de l'importation des produits du bœuf brésilien était une décision politique du gouvernement du Canada dans le contexte d'un différend commercial qui l'opposait déjà au Brésil. Ses commentaires tels que rapportés dans le journal avaient causé beaucoup d'embarras au gouvernement du Canada et sérieusement incommodé le V.C.C. Par conséquent, SC a imposé une suspension de dix jours à la D<sup>re</sup> Haydon.

**F-4.4** La D<sup>re</sup> Haydon maintenait que son droit d'exprimer publiquement ses opinions sur cette question était protégé par la Charte, plus particulièrement par sa liberté d'expression fondamentale. L'arbitre a déclaré que, pourvu que la critique n'ait pas d'effet néfaste sur la capacité d'un ou d'une fonctionnaire de s'acquitter efficacement de ses fonctions ou sur la perception de cette capacité, il existe des situations où la liberté d'expression des fonctionnaires prévaut sur leur obligation de loyauté; c'est le cas lorsque le gouvernement se livre à des actes illégaux ou lorsque ses politiques mettent en danger la vie, la santé ou la sécurité du public. Toutefois, l'arbitre a conclu que les actions de la D<sup>re</sup> Haydon ne correspondaient pas à ces exceptions.

**F-4.5** L'arbitre a décidé que, lorsqu'une question fait l'objet d'un débat public légitime, l'obligation de loyauté ne peut être absolue au point d'empêcher un représentant du gouvernement de donner des renseignements publiquement. Néanmoins, le fonctionnaire qui critique la politique gouvernementale doit commencer par soulever la question à l'interne, ce que la D<sup>re</sup> Haydon n'avait pas fait. En



outre, en sa qualité de scientifique à SC, ses critiques avaient beaucoup de poids auprès du public.

**F-4.6** L'arbitre a conclu que la décision de SC d'imposer une sanction disciplinaire à la D<sup>re</sup> Haydon était justifiée, mais que, comme cette dernière n'avait pas cherché l'attention des médias, une suspension de dix jours sans traitement était trop lourde dans les circonstances; il y a donc substitué une suspension de cinq jours. À la fin de l'exercice, la demande que la D<sup>re</sup> Haydon avait présentée à la Cour fédérale du Canada pour faire annuler la décision de l'arbitre était en instance : *Haydon c. Procureur général du Canada*, Section de première instance de la Cour fédérale, dossier T-309-02.

**F-5.1** Un autre arbitre a dû se prononcer sur une affaire analogue dans *Lewicki c. Le Conseil du Trésor (Commission canadienne des grains)*, 2002 CRTFP 37 (166-2-30092). M. Lewicki, un inspecteur des grains à la Commission canadienne des grains (C.C.G.), avait assisté pendant ses heures libres à la Conférence mondiale sur les grains 2000, à l'invitation d'un producteur céréalier membre du conseil d'administration de la Commission canadienne du blé (C.C.B.), les 28 et 29 février 2000. Le premier jour de la Conférence, M. Lewicki avait déclaré à un commissaire adjoint de la C.C.G. que sa réduction de la tolérance de l'ergot aurait des répercussions financières néfastes pour les producteurs céréaliers. Toujours à l'invitation du membre du conseil d'administration de la C.C.B., M. Lewicki avait assisté à une réunion officieuse où il allait être question notamment des répercussions de l'application d'une norme de classement unique. Il avait pris part à la discussion générale sur les pertes financières que les producteurs allaient subir en donnant des renseignements sur la mesure de l'ergot en poids, sur la norme de classement unique et sur la question des variétés non enregistrées de céréales.

**F-5.2** Cette réunion du 29 février a eu des répercussions à la C.C.B., dont le conseil d'administration a tenu des réunions en règle sur la norme de classement unique et sur l'évaluation de l'ergot en pourcentage. La C.C.B. a fait part de ses inquiétudes à la C.C.G., qui a imposé une suspension de 20 jours à M. Lewicki pour avoir terni sa réputation.

**F-5.3** M. Lewicki a témoigné qu'il ne savait pas qu'il n'aurait pas dû assister à la Conférence; il pensait qu'il pouvait exprimer des opinions techniques et donner des renseignements en sa qualité d'inspecteur des grains; il n'avait pas associé ses interventions aux politiques de la C.C.G. au cours de la discussion à la réunion du 29 février 2000. En fait, il avait informé les personnes présentes à cette rencontre que ses opinions ne représentaient pas celles de la C.C.G.

**F-5.4** L'arbitre a jugé qu'on ne pouvait pas imposer de sanctions disciplinaires au fonctionnaire s'estimant lésé pour avoir critiqué les politiques de la C.C.G. devant un de ses commissaires adjoints, le 28 février, puisque personne d'autre n'avait entendu leur conversation. Par contre, il a conclu qu'on ne pouvait justifier les critiques de M. Lewicki à l'endroit des politiques de la C.C.G. lors de la réunion du 29 février, puisque ces politiques ne constituaient pas un danger pour la vie, la santé ou la sécurité des fonctionnaires ou de qui que ce soit et ne l'obligeaient pas non plus à se livrer à des actes illégaux. L'arbitre a conclu que les déclarations publiques de M. Lewicki n'étaient pas fondées sur un intérêt public légitime exigeant un débat public. Même si le fonctionnaire avait déjà écopé d'une réprimande écrite et d'une suspension de trois jours pour des comportements analogues, l'arbitre a jugé qu'une suspension de 20 jours étaient trop sévère dans les circonstances; il l'a ramenée à six jours.

# G

## **MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES- CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE**

### **PROCESSUS DE RENVOI D'UN DIFFÉREND À LA CONCILIATION**

**G-1.1** La Commission administre le processus d'établissement d'un bureau de conciliation, en vertu de l'article 77 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi) et celui de nomination d'un commissaire-conciliateur, en application de l'article 77.1. Quand les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais n'ont pas pu s'entendre sur une condition d'emploi quelconque susceptible de figurer dans une convention collective et que l'agent négociateur en cause a choisi la conciliation comme mode de règlement des différends, l'article 76 de la Loi précise que l'agent négociateur ou l'employeur peut, par avis écrit au président, demander la conciliation du différend. Au reçu de cette demande, et lorsque les parties n'ont pas demandé conjointement la nomination d'un commissaire-conciliateur en application de l'article 77.1, le président est tenu par l'article 77 d'établir un bureau de conciliation.

**G-1.2** Lorsque le président établit un bureau de conciliation en application de l'article 77 de la Loi (ou nomme un commissaire-conciliateur en vertu de l'article 77.1), il est tenu de remettre immédiatement au bureau de conciliation (ou au commissaire-conciliateur, selon le cas) un document précisant les questions sur lesquelles doivent porter ses conclusions et recommandations (article 84). Ces questions font toutefois l'objet de certaines

restrictions. En effet, le paragraphe 87(2) de la Loi dispose que le paragraphe 57(2)\* s'applique *mutatis mutandis* aux recommandations d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur. En outre, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur ne peut contenir de recommandations concernant les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement de fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, le président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si c'est le cas, il ne l'inclut pas dans le mandat du bureau de conciliation ou du commissaire-conciliateur.

**G-1.3** Le président a établi huit bureaux de conciliation au cours de l'exercice écoulé, mais il n'y a eu aucune opposition au renvoi d'une proposition quelconque à ces bureaux pour des motifs de compétence.

---

\*Le paragraphe 57(2) se lit comme il suit :

57. (2) Une convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de :

- a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;
- b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II renvoie à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et à la *Loi sur la pension de la fonction publique*.)

## **PROCESSUS DE RENVOI D'UN DIFFÉREND À L'ARBITRAGE**

**G-2.1** La Commission administre aussi le processus de nomination d'un arbitre de différend, conformément à l'article 65.1 de la Loi, et celui de constitution d'un conseil d'arbitrage, en application de l'article 65. Quand les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais ont été incapables de s'entendre sur une condition d'emploi quelconque susceptible d'être incluse dans une décision arbitrale et que l'agent négociateur en cause a opté pour le renvoi à l'arbitrage comme mode de règlement des différends, l'article 64 dispose que l'une ou l'autre des parties peut, par avis écrit adressé au secrétaire de la Commission, demander l'arbitrage de cette condition d'emploi. Au reçu de cette demande, et lorsque les parties ne lui ont pas présenté conjointement une demande de nomination d'un arbitre de différend en vertu de l'article 65.1, le président est tenu par l'article 65 de constituer un conseil d'arbitrage.

**G-2.2** Dès la nomination d'un arbitre ou la constitution d'un conseil d'arbitrage, le président est tenu, conformément à l'article 66 de la Loi — et sous réserve de l'article 69 — de renvoyer par écrit les questions en litige à l'un ou à l'autre, selon le cas. L'article 69 prévoit des restrictions à cet égard : ainsi, le paragraphe 69(2) dispose que le paragraphe 57(2) s'applique aux décisions arbitrales, avec les adaptations nécessaires selon les circonstances. Le paragraphe 69(3) précise que sont exclues du champ des décisions arbitrales les questions portant sur l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions à ses postes et la classification de ceux-ci, les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement des fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire. En outre, les conditions d'emploi qui n'ont pas fait l'objet de négociations entre les parties avant la demande d'arbitrage sont exclues. Le paragraphe 69(4) dispose par ailleurs qu'une décision arbitrale ne s'applique qu'aux conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation relativement à laquelle l'arbitrage a été demandé. Enfin, les articles 71 et 72 posent certaines restrictions sur la durée d'une décision arbitrale et sur la mesure dans laquelle une de ses

dispositions peut avoir un effet rétroactif. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque à l'arbitre de différend ou au conseil d'arbitrage, le président doit déterminer si elle fait partie des interdictions prévues par la Loi. Si c'est le cas, il ne l'inclut pas dans leur mandat.

**G-2.3** La *Loi d'exécution du budget de 1996* a suspendu pour une période de trois ans, à compter du 20 juin 1996, le recours à l'arbitrage comme mode de règlement des différends sous le régime de la Loi. Puis, la *Loi d'exécution du budget de 1999* a prolongé cette suspension jusqu'au 20 juin 2001 en ce qui concerne le secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'annexe I de la Loi, ainsi que tout employeur distinct désigné par le gouverneur en conseil.

**G-2.4** Le président a établi deux conseils d'arbitrage au cours de l'exercice écoulé; dans un cas, on a soulevé des objections au renvoi de propositions.

## **QUESTIONS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DU CONSEIL D'ARBITRAGE**

**G-3.1** Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Office national de l'énergie* (185-26-385, 25 mai 2001), l'Office national de l'énergie (ONE) a proposé que le conseil d'arbitrage tranche une question d'administration de la paye; l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) s'y est opposée.

**G-3.2** L'Alliance est partie du principe que la proposition de l'ONE portait expressément sur la rétrogradation de fonctionnaires et sur les droits accordés aux personnes qui se trouvent dans cette situation. Elle a maintenu que, puisque l'alinéa 69(3)b) de la Loi interdit qu'une décision arbitrale porte sur une question relative à la rétrogradation, la proposition n'aurait pas dû faire partie du mandat du conseil d'arbitrage. Le président s'est toutefois dit convaincu que, fondamentalement, la proposition de l'ONE portait sur un rajustement du traitement d'un fonctionnaire à la suite d'une reclassification plutôt que sur une rétrogradation. Il a donc décidé d'inclure la proposition de l'ONE dans le mandat du conseil d'arbitrage.

## **QUESTIONS NE RELEVANT PAS DE LA COMPÉTENCE DU CONSEIL D'ARBITRAGE**

**G-4.1** Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Office national de l'énergie* (185-26-385, 25 mai 2001), l'Alliance a proposé que le conseil d'arbitrage tranche la question d'un système d'arbitrage accéléré. L'ONE s'est opposé à cette proposition.

**G-4.2** Le président a déclaré que la Loi était essentiellement unique dans le domaine des relations de travail puisqu'elle prévoit un processus légal de règlement des griefs. La proposition de l'Alliance aurait contraint les parties à renoncer à des droits fondamentaux dans le cadre du régime législatif, tels que les droits de produire des éléments de preuve par l'intermédiaire de témoins et de demander un contrôle judiciaire des décisions rendues. Elle aurait aussi imposé certaines obligations à la Commission, qui n'est pas partie aux différends ou aux procédures devant le conseil d'arbitrage. Bref, le président a jugé qu'un système de règlement des griefs qui imposerait des conditions de ce genre aux parties doit être accepté volontairement par elles et par la Commission plutôt que de leur être imposé par l'arbitrage obligatoire. Il a donc refusé d'inclure la proposition de l'Alliance dans le mandat du conseil d'arbitrage.

**G-5.1** Dans la même affaire, l'ONE a proposé que le conseil d'arbitrage tranche une question de réaménagement des effectifs, mais l'Alliance s'y est opposée.

**G-5.2** L'Alliance a soutenu que la proposition visait expressément les fonctionnaires dont les services ne sont plus nécessaires en raison d'un manque de travail, de l'élimination d'une fonction ou du transfert de tâches ou d'une fonction hors de l'Office national de l'énergie. Le président a souscrit à la position de l'Alliance, qui estimait que la proposition était clairement liée au déploiement et à la mise à pied des fonctionnaires dans des situations de réaménagement des effectifs. Or, l'alinéa 69(3)b) de la Loi dispose qu'aucune décision arbitrale ne doit porter sur les normes, procédures ou méthodes régissant le déploiement et la mise en disponibilité, de sorte que le président n'a pas inclus la proposition de l'ONE dans le mandat du conseil d'arbitrage.





# H

## DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

**H-1.1** Dans *Singh*, 2000 CRTFP 39 (166-2-29399), l'employeur a licencié la fonctionnaire s'estimant lésée parce qu'elle n'avait pas réussi à obtenir la cote de sécurité « Secret », alors que c'était une exigence de son poste. La politique de sécurité de l'employeur précisait que, lorsqu'une personne perd sa cote de sécurité, la cessation de son emploi ne peut être envisagée que dans des circonstances exceptionnelles, et ce, seulement après avoir épuisé toutes les autres possibilités. Avant de prendre la décision de licencier la fonctionnaire s'estimant lésée, en vertu de l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.G.F.P.), l'employeur n'avait toutefois envisagé que d'autres postes dans la même direction de son ministère; puisqu'il fallait avoir une cote de sécurité « Secret » pour occuper ces postes, il a été incapable de trouver un poste qui correspondait à la cote de sécurité de la fonctionnaire s'estimant lésée.

**H-1.2** L'arbitre a conclu que, comme la fonctionnaire s'estimant lésée ne satisfaisait pas aux exigences du poste auquel elle avait été nommée, l'employeur avait parfaitement le droit de refuser de la maintenir à son service dans ce poste. Par conséquent, il n'aurait pas été justifié que l'arbitre la réintègre dans ce poste-là. En outre, l'arbitre a conclu qu'il n'avait pas compétence pour la réintégrer dans un autre poste ailleurs au ministère. Il s'est toutefois dit d'avis que la situation demandait à être réévaluée, parce que l'employeur avait agi injustement en n'envisageant pas tous les postes du ministère pour lesquels la fonctionnaire s'estimant lésée aurait pu être qualifiée.

**H-1.3** En contrôle judiciaire, le juge Dubé de la Section de première instance de la Cour fédérale a conclu que l'employeur avait indiscutablement le droit de déterminer le niveau de sécurité du poste de la fonctionnaire s'estimant lésée, et que ce poste

exigeait une cote de sécurité « Secret » qu'elle n'avait pas obtenue. Le juge Dubé a aussi reconnu que l'arbitre n'avait pas compétence pour ordonner la nomination de la fonctionnaire s'estimant lésée à un autre poste. Toutefois, selon lui, cela ne voulait pas dire qu'il n'avait pas compétence pour conclure que l'employeur n'aurait pas dû limiter sa recherche d'un autre poste à une direction où un tel poste ne pouvait guère être accessible pour la fonctionnaire à cause du niveau de sécurité « Secret » qui était obligatoire. Le juge Dubé a conclu que le sous-alinéa 92(1)b)(ii) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi), appliqué conjointement avec l'alinéa 11(2)g) de la L.G.F.P., donne à un arbitre la compétence nécessaire pour enquêter afin d'établir si l'employeur a diligemment cherché d'autres postes.

**H-1.4** Le juge Dubé a déclaré que le licenciement devrait être le dernier recours de l'employeur. Manifestement, après la révocation d'une attestation de sécurité, l'employeur devrait déployer des efforts sérieux pour réaffecter le fonctionnaire ou pour le nommer à un autre poste de même niveau dans son ministère. Par conséquent, le juge Dubé a annulé la décision de l'arbitre et l'a renvoyée à lui ou à un autre arbitre de la Commission, pour qu'une décision conforme à ses motifs soit rendue : *Singh c. Procureur général du Canada*, dossier de la Cour T-982-00.

**H-2.1** Dans *Leonarduzzi* (dossier de la Commission 166-2-27886) l'employeur avait renvoyé le fonctionnaire s'estimant lésé en période de stage, en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.E.F.P.). Le fonctionnaire s'estimant lésé avait présenté un grief en déclarant que son licenciement était une mesure disciplinaire déguisée. Par conséquent, il estimait que le sous-alinéa 92(1)b)(ii) donnait à un arbitre nommé en vertu de la Loi la compétence voulue pour instruire et trancher son grief. L'employeur soutenait au contraire que, une fois qu'il avait informé un fonctionnaire de son renvoi en période de stage, le paragraphe 92(3) privait l'arbitre de toute compétence pour trancher un grief contestant sa décision. Ce paragraphe précise qu'aucun grief concernant un licenciement en vertu de la L.E.F.P. ne peut être renvoyé à l'arbitrage.

**H-2.2** L'arbitre a rendu une décision interlocutoire sur le fardeau de la preuve et sur l'ordre du déroulement de l'audience. Il

a conclu que, quand la question est soulevée par le fonctionnaire s'estimant lésé, l'arbitre a le pouvoir nécessaire pour enquêter afin de déterminer si un renvoi en période de stage est une supercherie ou du camouflage, auquel cas il aurait compétence pour trancher le grief au fond. Pour que l'arbitre puisse conclure qu'il a compétence ou pas, l'employeur est tenu de lui fournir la preuve démontrant qu'il y avait une véritable raison d'ordre professionnel pour justifier le licenciement; c'est bien moins que d'exiger de l'employeur qu'il prouve qu'il avait des raisons valables, comme ce terme est généralement interprété dans le contexte des relations de travail. Une fois qu'une véritable raison d'ordre professionnel est établie, le paragraphe 92(3) de la Loi s'applique, ce qui signifie que l'arbitre n'a pas la compétence pour instruire le grief.

**H-2.3** La demande de contrôle judiciaire que l'employeur avait présentée à la Cour fédérale afin d'obtenir l'annulation de cette décision interlocutoire a été rejetée par le juge Lemieux de la Section de première instance de la Cour fédérale : *Procureur général du Canada c. Leonarduzzi*, dossier de la Cour T-1321-99. Le juge Lemieux a déclaré que, comme le Parlement voulait interdire l'arbitrage des renvois en période de stage lorsqu'il a promulgué le paragraphe 92(3), il n'interdisait pas à un arbitre de déterminer si un tel renvoi avait été fait conformément à la L.E.F.P. Saisi d'un grief dans lequel on allègue la mauvaise foi, l'arbitre doit obtenir de l'employeur des éléments de preuve afin de déterminer si le renvoi a effectivement eu lieu en vertu de la L.E.F.P. et échappe par conséquent à sa compétence, ou s'il est attribuable à des raisons qui n'ont rien à voir avec la L.E.F.P., ce qui lui donne compétence pour l'entendre en vertu de l'article 92 de la Loi. Le pouvoir de l'arbitre d'instruire le grief dépend entièrement de cette détermination factuelle. Une erreur dans la conclusion des faits justifierait l'intervention de la Cour fédérale.

**H-2.4** Le juge Lemieux a souligné que l'arbitre n'avait pas déterminé s'il avait compétence. Il avait simplement précisé la procédure applicable pour déterminer si l'exclusion prévue par le paragraphe 92(3) de la Loi s'appliquait. Un arbitre nommé en vertu de la Loi est le maître de sa propre procédure, tant que les règles de l'équité procédurale et de la justice naturelle sont respectées. L'arbitre avait déclaré que le fonctionnaire en période de stage avait le fardeau de prouver, en vertu de la loi, que son renvoi était

une supercherie, mais l'employeur avait pour sa part le fardeau de la preuve initial de démontrer que le renvoi en période de stage était fondé sur des raisons professionnelles. Une fois qu'un employeur a produit une preuve manifestement valide de l'existence d'une raison quelconque pour le renvoi, l'arbitre n'a pas compétence pour aller plus loin.

**H-2.5** Le juge Lemieux a poursuivi en déclarant que, dans cette affaire, le fonctionnaire s'estimant lésé alléguait avoir été renvoyé de mauvaise foi puisque l'employeur n'avait pas donné de raison professionnelle pour justifier son renvoi, si ce n'est de dire qu'il ne satisfaisait pas aux normes requises. L'employeur ne lui avait toutefois pas expliqué pourquoi il ne satisfaisait pas à ces normes. L'employeur ne peut pas se fonder sur le paragraphe 28(2) de la L.E.F.P. pour renvoyer des fonctionnaires sans donner une véritable raison. Le juge Lemieux a conclu que la procédure suivie par l'arbitre pour déterminer s'il avait compétence était acceptable.

# I

## **AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU *CODE CANADIEN DU TRAVAIL***

### **RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129**

**I-1** Lorsqu'un fonctionnaire refuse de travailler en invoquant l'existence de ce qu'il considère comme un danger et qu'un agent de sécurité conclut ensuite à l'inexistence d'un tel danger, il peut y avoir un renvoi fondé sur l'article 129 du Code, car le fonctionnaire peut demander que la décision de l'agent de sécurité soit renvoyée à la Commission, qui doit alors procéder immédiatement à l'examen des circonstances de l'affaire et des motifs de la décision de l'agent de sécurité, puis la confirmer ou donner à l'employeur les instructions qu'elle juge indiquées.

**I-2** La responsabilité de trancher les questions découlant de l'article 129 du Code a été transférée à Développement des ressources humaines Canada en septembre 2000. Au cours de l'exercice écoulé, toutefois, la Commission s'est prononcée sur deux affaires reportées de l'exercice précédent. Un de ces deux renvois a été retiré avant l'audience; la décision sur l'autre devrait être rendue au cours du prochain exercice.

### **AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133**

**I-3** En vertu de l'article 133 de la Partie II du Code, la Commission peut être appelée à trancher des affaires dans lesquelles on allègue que l'employeur a pris des mesures contre un fonctionnaire parce que ce dernier s'est prévalu des droits que lui accorde l'article 129 du Code.

**I-4** Pendant l'année écoulée, la Commission a traité 13 plaintes de ce genre. Une d'elles a été retirée et une autre a été réglée par

les parties elles-mêmes avant l'audience. Une troisième doit être entendue au cours du prochain exercice.

**I-5** Un groupe de dix fonctionnaires de Développement des ressources humaines Canada a allégué que l'employeur n'avait pas pris les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité au moment de franchir un piquet de grève à leur retour du déjeuner. Ils se sont aussi plaints que l'employeur avait pris des mesures disciplinaires contre eux parce qu'ils avaient refusé de franchir la ligne de piquetage pour rentrer à leur lieu de travail. L'employeur a maintenu que la sanction pécuniaire — deux jours de paye — avait été imposée aux fonctionnaires parce qu'ils ne s'étaient pas présentés au travail. Les plaignants étaient tous des fonctionnaires occupant des postes désignés au sens de l'article 78 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Après avoir entendu l'affaire, la Commission a rejeté les plaintes en concluant que l'employeur n'avait pas enfreint le Code, puisque les fonctionnaires ne s'étaient pas prévalus de leur droit de refuser de travailler en cas de danger, conformément à l'article 128 (dossiers de la Commission 160-2-67 à 76).

## APPENDICE

### TABLEAUX

---

- 1 Unités de négociation et agents négociateurs de la fonction publique du Canada
  - 2 Agents négociateurs, nombre de fonctionnaires et nombre d'unités qu'ils représentent
  - 3 Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (Conseil du Trésor)
  - 4 Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (employeurs distincts)
  - 5 Unités de négociation
  - 6 Griefs renvoyés à l'arbitrage du 1<sup>er</sup> avril 1995 au 31 mars 2002
-

## ACRONYMES UTILISÉS DANS LES TABLEAUX

### AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des employé(e)s en sciences sociales
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGFFP	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
AGNA	Association du Groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du Service extérieur
APCMC	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
APFC	Association des Pilotes Fédéraux du Canada
CEMTCM	Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
CMTCM (Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIPE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SESSH	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
STUAC	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
TCA-Canada	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada
TUAC	Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
UCCO—SACC—CSN	UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS — SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA — CSN
UCPPO—SCALCP—CSN*	UNION OF CANADIAN PAROLE AND PROGRAMS OFFICERS — SYNDICAT CANADIEN DES AGENTS DE LIBÉRATION CONDITIONNELLE ET DE PROGRAMMES— CSN
UTACM	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba

### EMPLOYEURS

ACIA	Agence canadienne d'inspection des aliments
------	---

---

\* L'UCPPO—SCALCP—CSN n'est pas un agent négociateur, mais a présenté une demande d'accréditation à la Commission



ADRC	Agence des douanes et du revenu du Canada
APC	Agence Parcs Canada
BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières
BVG	Bureau du Vérificateur général du Canada
CCN	Commission de la capitale nationale
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale)
CT	Conseil du Trésor
IRSC	Instituts de recherche en santé du Canada
OES	Opérations des enquêtes statistiques
ONE	Office national de l'énergie
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité
<b>DIVERS</b>	
BFC	Base des Forces canadiennes
QGDN	Quartier général de la Défense nationale