

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2001
N° de cat. : SR1-2001F-IN
ISBN 0-662-86481-6
On peut aussi consulter ce document 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-quatrième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1^{er} avril 2000 au 31 mars 2001, 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

2000 - 2001

<i>Président :</i>	Yvon Tarte
<i>Vice-président :</i>	P. Chodos

<i>Présidents suppléants :</i>	M.-M. Galipeau, E. Henry et J. W. Potter
--------------------------------	---

<i>Commissaires à temps plein :</i>	J. C. Cloutier, G. Giguère, L.-P. Guindon, R. Simpson 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>	J. Dionne

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

<i>Secrétaire général :</i>	Fernand Lalonde
-----------------------------	-----------------

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
A INTRODUCTION.....	1
Résumé des activités de l'exercice	1
Organisation et fonctions de la Commission.....	1
B AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS ET DE DIFFÉRENDS	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	4
Demandes d'accréditation.....	7
Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi.....	8
Renvois fondés sur l'article 99 de la Loi	8
Droits du successeur.....	9
C AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS.....	11
Arbitrage accéléré	13
D AFFAIRES D'ARBITRAGE DE DIFFÉRENDS	15

	PAGE
E	CONCILIATION ET MÉDIATION 17
	Postes de direction ou de confiance..... 18
	Comités d'examen (désignations)..... 18
	Médiation 19
	Formation 19
	Enquêtes 19
<hr/>	
F	DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION 21
<hr/>	
G	DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS 31
<hr/>	
H	MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES- CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE 39
<hr/>	
I	DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES 43
<hr/>	
J	AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL 45
	Renvois fondés sur l'article 129 45
	Affaires fondées sur l'article 133..... 45
<hr/>	
	APPENDICE (TABLEAUX) 47



INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'EXERCICE

A-1 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité 1 210 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 de 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 L.-P. Guindon a été nommé commissaire en juin 2000, tandis que la commissaire R. Simpson a pris sa retraite en mai 2000.

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, 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. (Il convient de souligner que la Commission 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 une négociation par unité.

A-5 La Commission a mené à bien son projet pilote de médiation en septembre 2000. Compte tenu du franc succès de ce projet pilote, elle a décidé de faire de la médiation une étape intégrale du règlement des litiges dont elle est saisie.

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 Au cours de l'année écoulée, la Commission a traité deux demandes de révocation de l'accréditation, les deux pour l'unité de négociation des Services correctionnels. Dans les deux cas, il s'agissait d'une demande de révocation de l'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada comme agent négociateur accrédité des fonctionnaires de Service correctionnel Canada. Les deux demandes sont restées en suspens jusqu'à ce qu'une décision soit rendue dans l'affaire de la demande présentée par l'UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN (UCCO-SACC-CSN) afin d'être accréditée pour représenter ces mêmes fonctionnaires. Quand l'UCCO-SACC-CSN a obtenu l'accréditation, le 30 mars 2001, les deux dossiers de demande de révocation de l'accréditation ont été fermés (dossiers de la Commission 150-2-49 et 150-2-50).

DÉSIGNATIONS 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. Durant la période pertinente, la conciliation était le seul mode de règlement des différends dans les cas où les négociations aboutissaient à l'impasse. 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 n'ont pas convenu d'un accord 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 31 renvois portant sur la désignation de postes ayant des fonctions liées à la sécurité; elle a rendu 10 décisions confirmant la désignation de ces postes dans 10 unités de négociation. Les parties se sont entendues pour régler 14 renvois avant l'établissement d'un comité d'examen, et sept renvois restent en suspens, en attendant que les parties reprennent leurs discussions.

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. La Commission a traité cinq demandes de ce genre, dont trois reportées de l'exercice précédent. Sur les cinq, une a été réglée par les parties avant l'audience et deux ont été mises en suspens en attendant une décision de la Cour fédérale; les deux autres doivent être entendues 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'exercice écoulé, la Commission a traité huit demandes de ce genre, dont cinq reportées de l'exercice précédent.

B-6 La Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2228 (Fraternité), l'agent négociateur accrédité de l'unité de négociation du groupe Électronique (EL), a demandé que « tous les techniciens en électronique/techniciens des systèmes électroniques employés par l'employeur sur la côte est dans le groupe Réparation des navires » soient inclus dans l'unité de négociation des EL. Elle faisait valoir que les intéressés avaient été chargés de tâches qui auraient dû les faire classer dans cette unité de négociation. Les techniciens en question font actuellement partie d'une unité de négociation composée de tous les fonctionnaires de l'employeur autres que les chefs d'équipe, du groupe Réparation des navires de la côte est, dont le Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral est l'agent négociateur accrédité. Dans son opposition à la demande, le Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral a souligné les différences entre les fonctions, les responsabilités et le milieu de travail des techniciens, d'une part, et ceux des membres de l'unité de négociation des EL, d'autre part. L'affaire a été entendue et la demande a été rejetée (dossier de la Commission 147-2-51).

B-7 L'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) a demandé à la Commission de rendre une ordonnance afin que les personnes chargées de fonctions de professeurs de langue autochtone, d'aides-enseignants et d'escorteurs tutoriels au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC), en exécution d'une entente conclue entre le Conseil de bande des Six-Nations et le MAINC, soient rangés dans l'unité de négociation de l'Enseignement et de la bibliothéconomie. Elle a en outre demandé une ordonnance précisant que l'unité de négociation des Services des programmes et de l'administration comprennent les personnes chargées de fonctions d'adjoints administratifs au MAINC, en application d'une entente analogue entre les parties. L'employeur a demandé que la demande soit rejetée, 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 doit être entendue au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 147-2-111).

B-8 La Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2228 (Fraternité), a demandé à la Commission de déclarer

que certains fonctionnaires chargés de fonctions 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), qui est représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. La Fraternité a aussi demandé à la Commission de déclarer que les techniciens membres de l'unité de négociation du groupe Systèmes d'ordinateurs (CS) du Bureau du Conseil privé, dont l'agent négociateur est l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut) soient rangés dans l'unité de négociation des EL. Le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, ainsi que l'Alliance et l'Institut, à titre d'agents négociateurs, se sont opposés à la demande, en déclarant que les postes étaient déjà dans les bonnes unités de négociation. Cette affaire doit être entendue au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 147-2-113).

B-9 La Fraternité a demandé à la Commission de décider que les fonctionnaires chargés de fonctions de technologues des champs de tir et signatures sous-marins qui sont membres de l'unité de négociation du groupe Services techniques (EG), dont l'Alliance de la Fonction publique du Canada est actuellement l'agent négociateur, devraient être inclus dans l'unité de négociation des EL, qu'elle représente. Et le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, et l'Alliance se sont opposés à la demande, en déclarant que les fonctionnaires en question étaient déjà dans la bonne unité de négociation. L'affaire doit être entendue au début du prochain exercice (dossier de la Commission 147-2-112).

B-10 Dans une demande reportée de l'exercice précédent, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada prétendait que les fonctionnaires qui portaient le titre de membres du tribunal et occupaient des postes de PM-06 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). 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. L'affaire doit être entendue au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 147-2-52).

B-11 Trois demandes reportées de l'exercice précédent avaient été présentées par l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique (AGFFP), qui alléguait que les titulaires de postes AS de différents niveaux dont l'employeur est le Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale) exécutaient des tâches de membres de l'unité de négociation des FI. L'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur accrédité, a demandé le statut d'intervenant devant la Commission. Ces demandes ont été retirées avant l'audience (dossiers de la Commission 147-2-108 à 110).

DEMANDES 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, deux demandes de ce genre ont été présentées.

B-13 Dans une affaire, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé à être accréditée comme agent négociateur de tous les fonctionnaires des Opérations des enquêtes statistiques menant des enquêtes principalement à l'extérieur des bureaux de Statistique Canada. Après que deux agents de la Commission eurent fait enquête, la demande a été accueillie; l'Alliance de la Fonction publique du Canada a donc obtenu son accréditation (dossier de la Commission 142-24-354).

B-14 Dans l'autre affaire, l'UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS-SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA-CSN cherchait à se substituer à l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires du groupe Services correctionnels, dont l'employeur est le Conseil du Trésor. Le scrutin postal de représentation a révélé que le requérant avait l'appui de la majorité des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation. Par conséquent, l'UCCO-SACC-CSN a été accrédité comme agent négociateur (dossier de la Commission 142-2-356).

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA LOI

B-15 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 alléguant 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^{er} 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. La Commission est aussi investie du pouvoir d'ordonner des mesures de redressement.

B-16 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité 197 plaintes de ce genre, dont 133 reportées de l'exercice précédent. Elle a rejeté une plainte collective regroupant 133 plaintes individuelles en se fondant sur les observations écrites des parties. Deux plaintes ont été réglées avant l'audience, une a été retirée, deux ont été accueillies et 36 ont été suspendues jusqu'à ce que les résultats d'un scrutin de représentation soient connus. Les 23 plaintes restantes seront entendues au cours du prochain exercice.

B-17 Les décisions rendues au cours de l'exercice 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 du devoir de représentation juste.

RENVOS FONDÉS SUR L'ARTICLE 99 DE LA LOI

B-18 L'article 99 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 11 renvois fondés sur cet article de la Loi, qui se sont ajoutés aux 16 renvois reportés de l'exercice précédent. Sur ces 27 renvois, 17 ont été retirés et trois autres réglés avant l'audience. Trois renvois ont été entendus; les décisions seront bientôt rendues.

Les quatre affaires restantes seront entendues au cours du prochain exercice.

DROITS DU SUCESSEUR

B-19 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 investie du pouvoir de déterminer si la convention collective ou la décision arbitrale en vigueur au moment du transfert demeure en vigueur et, dans l'affirmative, d'établir leur date d'expiration. Elle a traité cinq demandes de ce genre au cours de l'année écoulée, deux portant sur l'Agence Parcs Canada et les trois autres sur l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

B-20 La première affaire concernait l'Agence Parcs Canada (APC), qui est devenue un employeur distinct en décembre 1998. L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut) a demandé d'être accrédité à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires qu'il représentait avant la création de l'APC, ainsi que de ceux qui étaient représentés jusque-là par l'Association des employé(e)s en sciences sociales (AESS). L'employeur, lui, a demandé que toutes les unités de négociation existant avant la création de l'APC soient regroupées en deux unités de négociation. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé d'être reconnue à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires qu'elle représentait avant la création de l'APC, ainsi que de ceux du groupe Soutien des sciences sociales (SI), qui étaient représentés par l'AESS. L'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique (AGFFP) avait demandé pour sa part d'être accréditée à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires du groupe Gestion financière (FI), qu'elle représentait avant la création de l'APC. Après avoir entendu l'affaire, la Commission a décidé qu'une seule unité de négociation composée de tous les fonctionnaires de l'APC serait la

solution optimale. Elle a ordonné la tenue d'un scrutin postal de représentation offrant aux fonctionnaires le choix entre l'Institut et l'Alliance. Elle a aussi ordonné que toutes les conventions collectives restent en vigueur jusqu'au soixantième jour suivant sa décision d'accréditer l'Institut ou l'Alliance comme agent négociateur. Après le scrutin de représentation, l'Alliance est devenue l'agent négociateur de tous les fonctionnaires de l'Agence Parcs Canada (dossiers de la Commission 140-33-15 et 16).

B-21 La deuxième affaire concernait l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC), qui est devenue un employeur distinct de la partie II de l'Annexe I de la Loi en novembre 1999. L'Institut et l'Alliance ont demandé à la Commission de rendre une décision fondée sur l'article 48.1 de la Loi. 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 a décidé de lui refuser ce statut. Elle a poursuivi l'audience sur les autres demandes afin de déterminer quelle serait la structure de la ou des unités de négociation les plus habiles à négocier à l'ADRC. Sa décision devrait être rendue au cours du prochain exercice (dossiers de la Commission 140-34-17 à 19).

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 relatif 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 découlant de l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure ou d'un licenciement. La Loi appelle « arbitrage des griefs » la procédure de règlement final des litiges ayant trait à des droits, bien que, dans la plupart des provinces et 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. En tout, 863 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage au cours de l'exercice écoulé, en plus des 855 griefs reportés de l'exercice précédent.

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 ou l'autre des catégories définies ci-après. Les griefs sont alors instruits et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 6 fait état du nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu des différents articles de la Loi chaque année

depuis avril 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 l'approbation de leur agent négociateur. Au cours de l'exercice écoulé, on a renvoyé 664 griefs de ce genre à l'arbitrage.

C-4 L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie aux alinéas 92(1)b) et c). En tout, on en a renvoyé 188 à l'arbitrage au cours de l'exercice écoulé. Avant la promulgation des dispositions de la *Loi sur la réforme de la fonction publique*, le 1^{er} juin 1993, les fonctionnaires ne pouvaient renvoyer à l'arbitrage que des griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire, mais depuis, ceux de l'administration centrale de la fonction publique peuvent aussi y renvoyer des griefs portant sur la rétrogradation et sur tout licenciement qui n'est pas expressément visé par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. (Ils n'ont pas besoin d'obtenir l'approbation de leur agent négociateur pour envoyer ces griefs à l'arbitrage.) Ce genre de griefs arbitrables comprend aussi ceux des fonctionnaires qui ne sont pas représentés par un agent négociateur, y compris les fonctionnaires exclus du processus de négociation collective parce qu'ils occupent un poste de direction ou de confiance.

C-5 Afin de réduire autant que 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/ 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 de faits, exclut l'audition de témoins. L'arbitre rend à l'audience même une décision orale 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 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 (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 184 affaires soumises à la Commission, qui a rendu dans ce contexte 53 décisions réglant ainsi 132 affaires. Il y a eu dix audiences d'arbitrage accéléré au cours de l'exercice; normalement, elles ne durent pas plus qu'une demi-journée.

D

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

D-1 L'arbitrage est un des deux choix 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 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 pour une autre période de trois ans. Pendant l'exercice écoulé, la Commission a traité cinq demandes d'arbitrage, dont deux reportées de l'exercice précédent.

D-2 Dans la première des demandes reportées, l'Alliance de la Fonction publique du Canada avait demandé qu'un conseil d'arbitrage soit formé à l'égard des fonctionnaires des Catégories du soutien administratif et de l'exploitation dont le Personnel des fonds non publics est l'employeur. Celui-ci s'est opposé à la demande, en déclarant qu'elle contrevenait à la *Loi d'exécution du budget* qui avait temporairement interdit l'arbitrage comme mode de règlement des différends. Les parties ont été invitées à soumettre des observations écrites sur la question de la compétence de la Commission pour former un conseil d'arbitrage. La Commission a décidé d'attendre le jugement de la Cour d'appel fédérale dans une affaire analogue avant de se prononcer sur la demande (dossier de la Commission 185-18-381).

D-3 La seconde affaire reportée de l'exercice précédent mettait en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Office national de l'énergie, à titre d'employeur, pour les fonctionnaires autres que ceux de l'unité de négociation des professionnels. Les parties se sont entendues pour une période d'un an avant que soit

constitué un conseil d'arbitrage (dossier de la Commission 185-26-382).

D-4 La première demande reçue au cours de l'exercice écoulé mettait en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada, à titre d'agent négociateur, et le Centre de la sécurité des télécommunications du ministère de la Défense nationale, en tant qu'employeur des fonctionnaires de la catégorie technique. Le conseil d'arbitrage a rendu une décision arbitrale portant sur une période d'un an (dossier de la Commission 185-13-383).

D-5 La deuxième demande mettait en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Bureau du vérificateur général du Canada, à titre d'employeur des fonctionnaires de l'unité de négociation des Professionnels de la vérification. Les parties se sont rencontrées et ont convenu d'une entente avant que soit constitué un conseil d'arbitrage (dossier de la Commission 185-14-384).

D-6 La troisième et dernière demande reçue au cours de l'exercice écoulé mettait en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Office national de l'énergie à titre d'employeur des fonctionnaires autres que ceux de l'unité de négociation des professionnels. Comme la demande a été reçue vers la fin de l'exercice, le conseil d'arbitrage devrait être constitué au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 185-26-385).

E

CONCILIATION ET MÉDIATION

E-1 Une affaire, reportée de l'exercice 1998-1999, a été réglée avec l'aide de conciliateurs.

E-2 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a reçu 19 demandes d'intervention d'un tiers. Huit d'entre elles mettaient en cause les unités de négociation représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et huit autres mettaient en cause l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Quatre d'entre elles ont été réglées avec l'aide d'un conciliateur nommé par la Commission et quatre autres demandes sont demeurées sans issue. Huit demandes ont été reportées au prochain exercice. Les trois demandes restantes mettaient en cause trois différents agents négociateurs autres que ceux mentionnés plus haut. Un de ces dossiers a été réglé avec l'aide d'un conciliateur de la Commission. Les deux autres dossiers ont été reportés au prochain exercice.

E-3 Au cours de l'exercice écoulé, cinq demandes d'établissement d'un bureau de conciliation ont été reçues. Relativement à ces affaires, trois rapports ont été produits par des bureaux de conciliation et deux affaires ont été reportées au prochain exercice.

E-4 L'un des rapports produits par les bureaux de conciliation portait sur les négociations entre l'Association professionnelle des agents du Service extérieur et le Conseil du Trésor (dossier de la Commission 190-2-313). Le deuxième rapport concernait l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique et le Conseil du Trésor (dossier de la Commission 190-2-314). Le troisième rapport concernait le Personnel des fonds non publics - Forces canadiennes et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (dossier de la Commission 190-18-316).

E-5 Sur les deux demandes d'établissement d'un bureau de conciliation reportées au prochain exercice, l'une mettait en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments (dossier de la Commission 190-32-315). L'autre affaire mettait en cause le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada pour le compte des fonctionnaires du groupe Systèmes d'ordinateurs (dossier de la Commission 190-2-317).

POSTES DE DIRECTION OU DE CONFIANCE

E-6 Lorsqu'un employeur demande que des postes soient exclus d'une unité de négociation, 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, plus de 100 demandes d'exclusion de postes de direction ou de confiance ont été réglées.

COMITÉS D'EXAMEN (DÉSIGNATIONS)

E-7 La disposition de la Loi portant sur la désignation des postes ayant des fonctions liées à la sécurité du public a été modifiée en 1993. Les fonctionnaires occupant des postes ainsi désignés ne peuvent pas participer à une grève légale. Lorsque l'employeur et l'agent négociateur n'arrivent pas à s'entendre sur la désignation des postes, l'employeur renvoie l'affaire à un comité d'examen, qui examine les postes et fait des recommandations non exécutoires aux parties. Au cours de l'exercice écoulé, aucune nouvelle demande d'examen ne s'est ajoutée. Les deux demandes provenant de l'exercice précédent ont été réglées.

MÉDIATION

E-8 En 1999-2000, la Commission a considérablement élargi son programme de médiation en mettant sur pied un projet pilote dans le cadre duquel les commissaires ont agi à titre de médiateurs de griefs et de plaintes renvoyés à la Commission pour arbitrage. À la suite de vastes consultations, les représentants patronaux et syndicaux ont souscrit à l'instauration de cette méthode de règlement des conflits, dont l'objectif est de réduire le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage et d'améliorer les relations entre les parties de façon durable. Au cours de l'exercice, les membres de la Commission ont continué de recevoir de la formation en médiation dans le cadre du projet pilote, qui s'est poursuivi jusqu'en septembre 2000. Une évaluation du projet a été effectuée par une équipe indépendante. Les résultats de cette évaluation ont été très positifs.

E-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 quatre demandes du genre. De plus, les membres des SRC ont agi à titre de médiateurs dans plusieurs dossiers.

FORMATION

E-10 Au cours du dernier exercice, la Commission a mis sur pied un programme national de formation en matière de médiation et de négociation raisonnée. 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 du domaine syndical et patronal. Plus de cinq cents personnes ont déjà participé à ce cours de formation. Les membres des SRC continueront de présenter cette formation sur une base régulière.

ENQUÊTES

E-11 Les membres des SRC ont également été appelés à agir à titre d'enquêteur dans de différents dossiers au cours de la dernière année. Plus précisément, ils sont intervenus dans les dossiers

mettant en cause l'Agence des douanes et du revenu du Canada – Droits du successeur (dossiers de la Commission 140-34-17 à 19); les Opérations des enquêtes statistiques – Demande d'accréditation (dossier de la Commission 142-24-354); et le Service correctionnel du Canada – Demande d'accréditation (dossier de la Commission 142-2-356).

F

DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION

F-1.1 Dans *Jones c. Frontec Corporation*, 2000 CRTFP 27 (166-2-29200), le président a décidé que seul un arbitre nommé en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la Loi) a compétence pour instruire et trancher un grief contestant le licenciement d'un fonctionnaire dont le poste a été transféré du secteur public au secteur privé.

F-1.2 Des civils au service du Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale) assuraient les services de soutien de l'entraînement des pilotes militaires de la 15^e Escadre à la BFC Moose Jaw (la Base). Ces fonctionnaires étaient assujettis à la Loi, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) avait été accréditée pour les représenter à titre d'agent négociateur. L'Alliance avait donné avis de négocier au Conseil du Trésor (CT), déclenchant par conséquent le gel statutaire des conditions d'emploi des fonctionnaires intéressés, conformément à l'article 52 de la Loi.

F-1.3 Par suite de son entente avec le gouvernement fédéral, Bombardier Inc. avait pris en charge le programme d'entraînement des pilotes militaires et sous-traité à Frontec Corporation les services de soutien assurés à la Base. En exécution de ses obligations contractuelles, Frontec avait offert un emploi à certains des fonctionnaires qui assuraient auparavant ces services. M. Jones était l'un d'eux; il a travaillé pour Frontec du 1^{er} juin 1998 jusqu'à ce qu'il soit licencié, pour motifs disciplinaires, le 11 janvier 1999.

F-1.4 Le 2 février 1999, l'Alliance a présenté au ministère de la Défense nationale le grief de M. Jones alléguant que son licenciement était injustifié. Le ministère a informé M. Jones et l'Alliance que, puisque le Conseil du Trésor n'était plus

l'employeur de M. Jones, l'un et l'autre devraient s'adresser à Frontec Corporation. Le 30 août 1999, l'Alliance a renvoyé le grief à la Commission pour arbitrage sans l'avoir officiellement présenté à Frontec.

F-1.5 Le 27 octobre 1998, l'Alliance avait présenté au Conseil canadien des relations industrielles (Conseil) une demande fondée sur l'article 47.1 du *Code canadien du travail* (le Code) pour faire établir les droits du successeur dans le contexte du transfert des fonctionnaires à Frontec Corporation. Le 14 janvier 2000, le Conseil a rendu une décision maintenant le statut d'agent négociateur de l'Alliance dans *L'Alliance de la Fonction publique du Canada c. Bombardier Inc.* (dossiers du CCRI 19046-C et 19048-C).

F-1.6 Frontec Corporation a reconnu que, après que les services de soutien locaux lui eurent été transférés de la fonction publique, l'article 47.1 du Code maintenait en vigueur les conditions d'emploi gelées de la convention collective applicable jusqu'à ce que les négociations entre les parties aboutissent à l'impasse. Frontec a aussi reconnu que la Loi s'applique à tous égards à l'interprétation et à l'application de ladite convention. Néanmoins, elle a soutenu qu'elle n'était pas un employeur au sens de la Loi et que M. Jones n'était plus un fonctionnaire en ce sens, en affirmant que tout différend résultant de la convention collective devait être tranché à l'arbitrage en vertu du Code.

F-1.7 L'Alliance a déclaré au président que, conformément à l'article 47.1 du Code, seul un arbitre nommé en vertu de la Loi avait compétence pour instruire le grief de M. Jones. Le président s'est fondé sur l'article 47.1 du Code pour décider que cet argument était fondé et pour rendre une décision en ce sens.

F-2.1 Dans *Lai c. l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 33 (161-2-1111), la Commission a décidé qu'un fonctionnaire membre d'une unité de négociation représentée par un agent négociateur ne bénéficie pas du droit absolu d'être représenté par celui-ci.

F-2.2 M. Lai s'était plaint que son agent négociateur, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut) avait manqué au devoir de représentation juste prévu au

paragraphe 10(2) de la Loi en refusant de le représenter à l'étape du contrôle judiciaire d'une décision de comité d'appel rendue en exécution de l'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. La preuve présentée à l'audience a démontré que l'Institut avait décidé de ne pas représenter M. Lai devant la Cour fédérale, après avoir reçu un avis juridique selon lequel il était peu probable que la demande de contrôle judiciaire soit accueillie.

F-2.3 Bien qu'elle ait exprimé des doutes sur la question de savoir si le devoir de représentation juste pouvait s'appliquer à des questions débordant le cadre de la Loi, la Commission a conclu que l'Institut n'avait pas agi de façon arbitraire, ou discriminatoire ni fait preuve de mauvaise foi en se fondant sur l'avis juridique en question pour rejeter la demande de M. Lai de le représenter.

F-2.4 La Commission a adopté une approche analogue dans *Richard c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 61 (161-2-1119), en décidant que la preuve n'avait pas établi que l'Alliance avait agi de mauvaise foi en refusant de représenter M. Richard durant la procédure de règlement des griefs. En outre, dans *Lipscomb c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 66 (161-34-1127), la Commission a jugé que la décision de l'Alliance de ne pas représenter M. Lipscomb à l'arbitrage avait été prise de bonne foi, sans discrimination.

F-3.1 Dans *Tucci c. l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 80 (161-34-1129), la Commission a jugé que les interdictions prévues à l'article 8 de la Loi ne s'appliquent pas à une organisation syndicale.

F-3.2 M. Tucci avait porté plainte en alléguant que l'Institut n'avait pas respecté les interdictions prévues aux sous-alinéas 8(2)c)(i) et (ii) de la Loi, en déclarant qu'il avait été contraint à démissionner de son poste de délégué syndical de l'Institut et qu'on l'avait empêché de briguer une charge syndicale à l'Institut. M. Tucci, un vérificateur au service de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) avait eu des rapports avec une organisation syndicale rivale, le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada). Il était

allégué que l'Institut estimait que M. Tucci avait appuyé TCA-Canada dans sa tentative de devenir l'agent négociateur de son unité de négociation.

F-3.3 L'Institut a contesté la compétence de la Commission pour instruire la plainte, en déclarant que la plainte portait sur les affaires internes du syndicat. La Commission a jugé que les interdictions prévues au sous-alinéa 8(2)c)(i) et (ii) de la Loi doivent être interprétées dans leur contexte même, en concluant que les alinéas 8(2) a), b) et c) ne s'appliquent pas à une organisation syndicale. Par conséquent, elle n'a pas compétence pour intervenir dans les affaires internes d'un agent négociateur.

F-3.4 La Commission a pris la même position dans *Lai c. l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 79 (161-34-1128) et dans *Godin c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2001 CRTFP 16 (161-2-1121). De même, dans *Martel c. Veley*, 2000 CRTFP 89 (161-2-1126), elle a jugé que les interdictions prévues aux alinéas 8(2)a), b) et c) de la Loi ne s'appliquent pas à une personne agissant au nom d'une organisation syndicale.

F-4.1 Dans *Bracciale c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 88 (161-34-1130), la Commission a conclu que le devoir de représentation juste que la Loi impose à un agent négociateur à l'égard des fonctionnaires membres d'une unité de négociation pour laquelle il est accrédité se limite aux litiges directement liés à la relation d'emploi.

F-4.2 M. Bracciale et certains de ses collègues faisaient partie d'une unité de négociation représentée par l'Alliance. Ils se sont plaints au président national de leur élément ainsi qu'à l'Alliance des irrégularités ayant entouré l'élection des membres du conseil exécutif de leur section locale ainsi que des activités quotidiennes de celle-ci. Le président national de leur élément et l'Alliance ont répondu que l'affaire avait été réglée à la satisfaction de l'exécutif de la section locale. Comme elle pensait que M. Bracciale et ses collègues avaient affiché une copie de leur plainte à leur lieu de travail, la section locale a décidé de charger un comité d'enquêter pour déterminer s'ils avaient violé ses règlements administratifs.

La décision de la section locale à cet effet a elle aussi été affichée au lieu de travail.

F-4.3 M. Bracciale et ses collègues ont porté plainte contre l'Alliance en alléguant qu'elle avait manqué au devoir de représentation juste prévu au paragraphe 10(2) de la Loi. L'Alliance a contesté la compétence de la Commission pour instruire la plainte, en affirmant qu'il s'agissait d'affaires internes du syndicat.

F-4.4 Dans sa décision, la Commission s'est penchée sur la question de savoir si le devoir de représentation juste prévu au paragraphe 10(2) de la Loi s'applique à la relation entre un agent négociateur et un fonctionnaire membre d'une unité de négociation qu'il représente. Elle a conclu que ce devoir n'est censé viser que les litiges directement liés à la relation d'emploi.

F-5.1 Dans *Gascon*, 2000 CRTFP 68 (166-2-28934), la Commission a précisé dans quelles circonstances il y a lieu de rejeter un grief sommairement, faute de compétence.

F-5.2 M. Gascon et certains de ses collègues avaient présenté un grief contestant la décision de l'employeur de refuser d'établir une liste unique pour la répartition d'heures supplémentaires parmi les agents de l'unité de négociation à leur lieu de travail. Pour sa part, l'employeur a présenté une série de requêtes contestant la compétence de l'arbitre pour instruire les griefs en alléguant que les faits invoqués ne pouvaient faire l'objet d'un grief fondé sur l'article 91 de la Loi, ni être renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 92(1)a). Dans une de ces requêtes, il avait demandé que la Commission rejette le grief en se fondant sur l'article 84 des *Règlement et règles de procédure* de la *C.R.T.F.P. (1993)* (le Règlement).

F-5.3 La Commission a conclu qu'on peut invoquer la procédure prévue à l'article 84 du Règlement quand le dossier soulève de sérieux doutes à savoir si le grief peut être renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la Loi. En l'espèce, toutefois, elle a conclu que, à la face même du dossier, il existait un argument défendable selon lequel le grief pouvait être renvoyé à l'arbitrage. La requête de l'employeur a donc été rejetée.

F-5.4 La Commission a pris la même approche dans *Kehoe*, 2001 CRTFP 9 (166-2-29657), une affaire dans laquelle elle a conclu que, à la face du dossier, l'essentiel du grief de M^{me} Kehoe portait sur des questions fondamentales relatives aux droits de la personne pour lesquelles la *Loi canadienne sur les droits de la personne* prévoit une procédure de plainte. Elle s'est fondée sur le jugement dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Boutilier*, [2000] 3 C.F. 27 (C.A.) pour conclure que le grief ne pouvait pas être présenté en vertu de l'article 91 de la Loi. De même, dans *Godin c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2001 CRTFP 16 (161-2-1121), la Commission a appliqué les mêmes principes pour rejeter sommairement une plainte faute de compétence, en vertu de l'article 8 du Règlement. À la face du dossier, la Commission a en effet conclu qu'elle n'avait pas compétence pour entendre la plainte de M. Godin, puisque les interdictions sur lesquelles celle-ci était fondée ne s'appliquent pas à une organisation syndicale.

F-6.1 Dans *L'Agence Parcs Canada c. l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique*, 2000 CRTFP 109 (140-33-15 et 16), la Commission a analysé les critères qui servent à déterminer l'habilité d'une unité de négociation à négocier collectivement.

F-6.2 L'Agence Parcs Canada (APC) est devenue un employeur distinct le 21 décembre 1998, par suite de l'adoption d'une loi fédérale. Jusqu'alors, l'Institut, l'Alliance, l'Association des employé(e)s en sciences sociales (AESS) et l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique (AGFFP) étaient les agents négociateurs qui représentaient les fonctionnaires à son service.

F-6.3 Les agents négociateurs avaient présenté à la Commission des demandes fondées sur l'article 48.1 de la Loi afin de continuer à représenter ces fonctionnaires. L'employeur avait demandé que toutes les unités de négociation existant avant le 21 décembre 1998 soient regroupées en deux unités, une constituée des fonctionnaires affectés à l'exécution des programmes et l'autre de ceux qui étaient responsables de l'élaboration des programmes.

F-6.4 La Commission a réitéré sa position traditionnelle, à savoir que la fragmentation ou la multiplicité des unités de négociation dans un lieu de travail n'est pas propice à des négociations productives et efficaces. Pour déterminer l'unité de négociation la plus habile à négocier collectivement, la Commission s'est fondée sur la structure de l'APC, en tenant compte de la nécessité pour celle-ci de composer efficacement avec les problèmes de relations du travail, avec les besoins de mobilité et de la polyvalence combinés avec le contexte de travail en équipe ainsi qu'avec la communauté d'intérêts et les rapports entre les fonctionnaires, de même qu'avec la norme générale de classification qu'elle allait bientôt adopter. Et la Commission a conclu qu'une seule unité de négociation composée de tous les fonctionnaires de l'APC serait la solution optimale.

F-7.1 Dans *Le Conseil du Trésor c. l'Association professionnelle des agents de service extérieur*, 2000 CRTFP 38 (148-2-369), la Commission a dû décider si l'équipe de négociation d'un agent négociateur avait manqué à son devoir de négocier collectivement de bonne foi.

F-7.2 Les représentants du Conseil du Trésor et de l'Association professionnelle des agents de service extérieur (APASE) avaient convenu de recommander l'approbation de leur entente provisoire sur une convention collective à leurs « mandants » respectifs. Le négociateur en chef du Conseil du Trésor avait compris que l'équipe de négociation de l'APASE devait recommander à l'ensemble de ses membres d'approuver la convention collective conclue en principe, alors que le négociateur en chef de l'APASE avait déclaré qu'il devait présenter l'entente provisoire au comité de direction de l'APASE.

F-7.3 Bien que l'équipe de négociation de l'APASE ait recommandé à son comité de direction d'approuver l'entente provisoire, celui-ci a décidé de ne pas en recommander l'approbation à l'ensemble des membres. Le Conseil du Trésor a donc porté plainte et déclaré à la Commission que l'équipe de l'APASE n'avait pas négocié de bonne foi.

F-7.4 La Commission a jugé que le CT n'avait pas prouvé que l'APASE avait manqué à l'obligation de négocier de bonne foi que

la Loi lui impose. La preuve a plutôt révélé que le terme « mandants » n'avait pas été défini par les parties à l'entente provisoire. De l'avis de la Commission, le CT aurait dû préciser que l'entente provisoire devait être recommandée aux membres de l'APASE pour être ratifiée. De même, l'APASE aurait dû insister pour que le terme « mandants » soit remplacé par l'expression « comité de direction ».

F-8.1 Dans *Le Conseil du Trésor c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 103 (151-2-19), la Commission a rejeté la demande de prolongation du délai de mise en application d'une convention collective que l'employeur lui avait adressée.

F-8.2 Le 7 juillet 2000, le CT et l'Alliance avaient signé une convention collective visant les fonctionnaires de l'unité de négociation du groupe Services d'exploitation. Aucune date de mise en application de cette convention n'était précisée. Toutefois, en vertu de l'alinéa 57(1)b) de la Loi, elle devait entrer en vigueur dans les 90 jours de la date de sa signature, soit au plus tard le 4 octobre 2000.

F-8.3 Le CT a informé l'Alliance de ses difficultés de mise en application de la convention collective le 22 septembre 2000, mais les parties n'ont pas pu en arriver à une solution. Le 29 septembre 2000, le CT a donc demandé une prolongation du délai de mise en application, en disant qu'il avait été incapable de s'acquitter de la charge de travail découlant plus particulièrement de l'entente sur l'équité salariale qu'il avait conclue avec l'Alliance en octobre 1999. Il a aussi invoqué le grand nombre de conventions collectives qui devaient entrer en vigueur à peu près en même temps. L'employeur a reconnu que, même dans les circonstances les plus favorables, un délai de 90 jours ne serait pas suffisant pour mettre en œuvre toutes les dispositions de la convention collective. Il n'a pas pu dire si les parties avaient parlé de la mise en application de la convention collective à la table de négociations.

F-8.4 La Commission a souligné que, environ un an avant, le CT avait demandé une prolongation du délai de 90 jours prévu à l'article 57 de la Loi pour mettre en application l'ancienne convention collective du groupe Services d'exploitation, dans

l'affaire *Le Conseil du Trésor c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada* (dossiers de la Commission 148-2-367 et 151-2-13 et 14). Dans cette affaire, la Commission avait fortement conseillé au CT de toujours soulever la question de la mise en application de la convention collective à la table de négociations. Le CT ne l'avait pas encore fait. La Commission a confirmé que l'employeur avait le lourd fardeau de démontrer que les retards dans la mise en application des conventions collectives étaient attribuables à des circonstances qu'il ne pouvait pas raisonnablement prévoir ou qui étaient indépendante de sa volonté. Elle a conclu que le CT ne s'était pas acquitté de ce lourd fardeau.

F-9.1 Dans *L'Agence des douanes et du revenu du Canada c. l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique, l'Association des employé(e)s en sciences sociales et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada*, 2000 CRTFP 75 (140-34-17 à 19), la Commission s'est prononcée sur une affaire de droits du successeur.

F-9.2 Le 1^{er} novembre 1999, une loi a fait de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) un employeur distinct. Jusque-là, ses fonctionnaires étaient représentés par quatre agents négociateurs, l'Institut, l'Alliance, l'AGFFP et l'AESS.

F-9.3 L'ADRC, à titre d'employeur, et l'Institut ainsi que l'Alliance, à titre d'agents négociateurs, ont demandé à la Commission de rendre une décision fondée sur l'article 48.1 de la Loi. TCA-Canada a demandé à être reconnu comme intervenant dans l'affaire, en disant avoir l'appui de certains des fonctionnaires visés par les demandes.

F-9.4 Après avoir analysé la jurisprudence, la Commission a conclu que l'objet des dispositions de la Loi sur les droits du successeur consiste à maintenir et à protéger les droits de négociation collective des fonctionnaires en cas de vente ou de transfert d'une entreprise ou d'une exploitation d'un employeur à l'autre. La question généralement cruciale est la continuité des relations existantes de négociation collective, de façon que les

fonctionnaires touchés par un changement d'employeur ne se voient pas nier pour cette raison les protections et les avantages déjà acquis par la négociation collective. L'intérêt fondamental de TCA-Canada dans ce contexte était manifestement très différent de la préservation des droits de négociation existants. Le droit de présenter une demande fondée sur l'article 48.1 de la Loi est réservé aux parties qui avaient déjà une relation avant le transfert des fonctionnaires au nouvel employeur. La Commission a donc conclu que TCA-Canada n'avait pas qualité pour participer à ces affaires.

G

DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS

G-1.1 Dans *Chopra*, 2001 CRTFP 23 (166-2-29385), l'arbitre s'est penchée sur les limites du devoir de loyauté du fonctionnaire envers son employeur dans le contexte de la discrimination raciale en milieu de travail et du droit à la liberté d'expression. L'Alliance de la Capitale nationale sur les relations inter-raciales, dont le fonctionnaire s'estimant lésé était un ancien président, avait porté plainte à la Commission canadienne des droits de la personne en alléguant que Santé Canada faisait preuve de discrimination envers les membres des minorités visibles à son service, contrairement à l'article 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP)*. Le 19 mars 1997, un tribunal canadien des droits de la personne avait conclu en faveur du plaignant et ordonné à Santé Canada de mettre en œuvre un programme de mesures correctives spécial; le ministère s'est conformé.

G-1.2 Par la suite, le fonctionnaire s'estimant lésé, qui était au service de Santé Canada et qui est membre d'une minorité visible, a été invité par Patrimoine canadien à participer aux activités d'un groupe d'experts à l'assemblée annuelle sur l'équité en matière d'emploi que ce ministère avait organisée le 26 mars 1999. À cette occasion, il avait déclaré que Santé Canada ne faisait rien dans le domaine de l'équité en emploi. L'employeur a réagi en imposant au fonctionnaire s'estimant lésé une suspension de cinq jours, en alléguant qu'une telle déclaration publique constituait un manquement à son devoir de loyauté envers l'employeur. Pour sa part, le fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir s'être simplement prévalu de son droit à la liberté d'expression.

G-1.3 L'arbitre a déclaré qu'elle se devait de rendre des décisions conformes aux valeurs protégées par la *LCDP* et par la Charte. Elle

a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé avait exprimé une opinion personnelle; il avait le droit de le faire même si d'autres personnes de Santé Canada ne partageaient pas cette opinion. En outre, il avait droit à son opinion même si certaines personnes pensaient qu'il avait tort. Les fonctionnaires ont le droit de s'exprimer publiquement sur des questions comme l'équité en matière d'emploi, l'égalité devant la loi et le droit à la protection de la loi sans discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique et la couleur. Ces questions sont liées à des droits protégés par la législation provinciale et fédérale sur les droits de la personne et reflètent des valeurs canadiennes fondamentales qui transcendent les limites de la relation d'emploi.

G-1.4 L'arbitre a jugé que la complexité et l'ampleur du problème ainsi que l'élément de subjectivité inhérent à la perception et à l'identification du racisme, de la discrimination et de l'absence d'équité en matière d'emploi font qu'il sera toujours sain pour les individus (et pour les ministères) d'avoir et d'exprimer leurs propres opinions sur ces questions. En outre, en s'en prenant à ceux qui expriment leurs opinions sur des questions fondamentales comme le racisme, la discrimination et l'équité en matière d'emploi, les ministères risquent de renforcer l'impression qu'on a raison de dire qu'il y a du racisme chez eux. L'arbitre a accueilli le grief, en concluant que les propos du fonctionnaire s'estimant lésé constituaient une exception à son devoir de loyauté envers l'employeur et qu'en outre, il s'exprimait sur une importante question d'intérêt public.

G-2.1 Dans *Skandharajah*, 2000 CRTFP 114 (166-2-24127), une fonctionnaire congédiée pour motifs disciplinaires avait conclu une entente avec son employeur avec l'aide d'un médiateur. Plusieurs semaines après avoir conclu cette entente, la fonctionnaire a informé la Commission qu'elle souhaitait l'annuler et faire trancher son grief à l'arbitrage. L'employeur s'y est opposé en disant que les parties étaient liées par l'entente. L'arbitre nommé pour instruire l'affaire a dû d'abord déterminer si le grief était réglé du fait qu'il y avait eu entente exécutoire. La fonctionnaire s'estimant lésée soutenait que son représentant syndical avait fait pression sur elle pour qu'elle accepte l'entente; elle affirmait aussi qu'il s'agissait d'une entente conditionnelle.

G-2.2 La fonctionnaire s'estimant lésée a tenté de faire admettre en preuve les propos et les interventions du médiateur au cours de la séance de médiation. L'employeur a déclaré que cette preuve était inadmissible en raison du caractère confidentiel de la médiation. L'arbitre en a convenu dans sa décision, en déclarant que c'est une règle établie devant les tribunaux d'arbitrage des conflits de travail que toute communication entre un médiateur et les parties est confidentielle et, par conséquent, inadmissible en preuve. En outre, le privilège relatif s'applique aux séances de médiation au même titre qu'aux négociations entreprises pour régler un différend.

G-2.3 L'arbitre a déclaré que, pour pouvoir faire annuler l'entente en invoquant la contrainte ou le trouble émotif, la fonctionnaire s'estimant lésée devait prouver que c'était la conduite de l'employeur plutôt que celle de son représentant syndical qui l'avait empêchée de donner un consentement valable à l'entente. Rien n'a toutefois prouvé que le trouble émotif de la fonctionnaire s'estimant lésée était imputable à une conduite répréhensible de l'employeur (dont les représentants étaient dans une autre pièce que la fonctionnaire s'estimant lésée pendant toute la séance de médiation). En outre, il n'y a aucune preuve médicale que la capacité de la fonctionnaire s'estimant lésée de conclure une entente ait été réduite en raison de son trouble émotif. Qui plus est, la preuve ne confirmait pas son allégation que l'entente était conditionnelle. L'arbitre a donc conclu que la fonctionnaire s'estimant lésée avait signé une entente exécutoire et qu'elle était émotivement, physiquement et intellectuellement capable de donner son consentement. Par conséquent, il n'existait plus de différend entre les parties, de sorte qu'il n'y avait aucun conflit à trancher pour un arbitre.

G-3.1 Dans *Joss*, 2001 CRTFP 27 (166-2-27331), l'arbitre s'est prononcée sur ce qui constitue du harcèlement dans la fonction publique fédérale, particulièrement dans le contexte de la Politique du Conseil du Trésor (CT) sur le harcèlement en milieu de travail. L'employeur avait imposé une suspension de dix jours au fonctionnaire s'estimant lésé, à qui il reprochait d'avoir harcelé un

subordonné ainsi qu'un conseiller en ressources humaines¹. La preuve a démontré que le subordonné avait présenté des plaintes de harcèlement contre le fonctionnaire s'estimant lésé sur la foi des conseils qu'il avait reçus du conseiller en ressources humaines. L'employeur avait confié à ce même conseiller en ressources humaines la tâche d'enquêter sur les plaintes de harcèlement; ce dernier a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé avait effectivement harcelé son subordonné. Le fonctionnaire s'estimant lésé a contesté l'impartialité de cette conclusion, ce sur quoi le conseiller en ressources humaines a lui-même porté des plaintes de harcèlement contre lui. La preuve a montré que le fonctionnaire s'estimant lésé et le conseiller en ressources humaines entretenaient une relation orageuse depuis longtemps.

G-3.2 Le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté un grief pour contester la sanction qu'on lui avait imposée pour harcèlement à l'endroit de son subordonné. Il a tenté d'obtenir de l'information pour se défendre. Quand le grief a été réglé, il a montré l'entente conclue à cet égard — qui ne contenait pas de clause de confidentialité — à des collègues. Sur ce, le subordonné a porté d'autres plaintes de harcèlement contre lui. Quand une enquêteuse spécialisée en harcèlement de la Commission de la fonction publique (CFP) a jugé que le fonctionnaire s'estimant lésé s'était de nouveau rendu coupable de harcèlement à l'endroit des plaignants, l'employeur lui a imposé la suspension de dix jours en question.

G-3.3 Ni l'un ni l'autre des plaignants n'ont témoigné à l'audience; l'employeur s'est plutôt fondé sur le témoignage et sur le rapport de l'enquêteuse en harcèlement de la CFP. Cela posait problème pour l'arbitre, puisque ce témoignage était essentiellement basé sur du oui-dire et par conséquent peu fiable. Dans son témoignage, toutefois, le fonctionnaire s'estimant lésé a admis les faits en question. L'arbitre a jugé que la définition du harcèlement dans la Politique du Conseil du Trésor comporte un élément subjectif qui n'a pas été prouvé puisqu'aucune des

¹ Il vaut la peine de préciser que ce grief avait déjà été rejeté à l'arbitrage, dans une décision rendue le 13 janvier 1998. Cette décision a été annulée par la Section de première instance de la Cour fédérale, pour manquement aux règles d'équité procédurale, et la Cour a ordonné que le grief soit réentendu par un autre arbitre, dans *Joss c. Canada (Procureur général)*, (dossier de la Cour 252-98). Voir le Trente-troisième rapport annuel, paragraphe I-3.

prétendues victimes n'a témoigné. Quoi qu'il en soit, l'arbitre a conclu que les actions du fonctionnaire s'estimant lésé sur lesquelles l'employeur s'était fondé pour justifier la sanction disciplinaire ne constituaient du harcèlement à l'endroit d'aucun des plaignants. Elle a plus particulièrement jugé que l'accusation de manque d'impartialité que le fonctionnaire s'estimant lésé avait portée contre le conseiller en ressources humaines était fondée dans les circonstances. L'arbitre a souligné que des accusations de harcèlement ne devraient pas être basées sur des incidents ne portant pas à conséquence, sur des erreurs de jugement sans intention coupable ou sur un comportement irréfléchi, et qu'elles ne devraient pas non plus être utilisées comme des armes en milieu de travail, particulièrement quand leur utilisation tend à perpétuer des vendettas personnelles. Le droit du harcèlement et les politiques sur le harcèlement en milieu de travail sont censés protéger ceux qui ont besoin de protection, et c'est pourquoi l'arbitre a accueilli le grief.

G-4.1 Dans *Nnagbo*, 2001 CRTFP 1 (166-2-30045), le poste du fonctionnaire s'estimant lésé devait être éliminé dans un contexte de compressions d'effectif; il a donc été autorisé à changer de poste avec un autre fonctionnaire qui souhaitait profiter d'un programme d'encouragement à la retraite anticipée offert à l'époque. Après 20 mois de formation et en dépit d'avertissements répétés, le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas un rendement suffisant pour le niveau d'attache de son nouveau poste. En outre, il avait dit que le genre de travail qu'on lui avait confié ne l'intéressait pas et qu'il souhaitait avoir un emploi ailleurs. À la fin, l'employeur l'a licencié pour incompetence.

G-4.2 L'arbitre a déclaré que, lorsqu'il veut licencier un fonctionnaire pour incompetence, l'employeur doit démontrer qu'il a agi de bonne foi, qu'il a fixé des normes de rendement appropriées qui ont été clairement communiquées au fonctionnaire, qu'il a donné à l'intéressé les outils, la formation et l'encadrement nécessaires pour qu'il puisse atteindre les normes fixées dans un délai raisonnable, qu'il l'a averti par écrit que, s'il n'atteignait pas les normes fixées dans ce délai — doit être raisonnable —, il serait licencié, et enfin que le fonctionnaire n'a pas satisfait à ces normes. De plus, le Manuel du Conseil du Trésor prévoit que

l'employeur est tenu d'explorer les solutions autres que le licenciement et la rétrogradation pour un motif valable et suffisant.

G-4.3 L'arbitre a jugé que l'employeur ne s'était pas acquitté de cette obligation d'explorer les solutions de rechange, par exemple en offrant au fonctionnaire une indemnité de départ ou en faisant parvenir son curriculum vitae à d'autres services, ainsi qu'à d'autres ministères et organismes. Compte tenu de l'attitude négative et critique du fonctionnaire envers l'employeur, l'arbitre a toutefois conclu qu'il ne serait pas bon d'ordonner sa réintégration, et c'est pourquoi il a décidé d'ordonner à l'employeur de verser au fonctionnaire l'équivalent d'une année de traitement plutôt que de le réintégrer.

G-5.1 Bien des conventions collectives de la fonction publique fédérale contiennent une clause obligeant l'employeur à fournir aux fonctionnaires un exposé de fonctions complet et courant, à leur demande. En cas de désaccord sur la question de savoir si l'employeur s'est bel et bien acquitté de cette obligation, les fonctionnaires peuvent, avec l'appui de leur agent négociateur, présenter un grief susceptible d'être renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 92(1)a) de la Loi.

G-5.2 Dans *Jaremy et autres*, 2000 CRTFP 59 (166-2-28628 et 26921), les fonctionnaires s'estimant lésés ont déclaré que la description de travail générique que l'employeur leur avait fournie décrivait leurs activités clés de façon si succincte qu'elle ne respectait pas la convention collective. En rejetant les griefs, l'arbitre a conclu que cette description, bien que moins détaillée que les fonctionnaires s'estimant lésés ne l'auraient souhaité, décrivait de façon adéquate, en termes généraux, leurs fonctions et leurs tâches.

G-5.3 L'arbitre est arrivé à la même conclusion dans *Hughes*, 2000 CRTFP 69 (166-2-29542). Dans cette affaire, le fonctionnaire s'estimant lésé alléguait que sa description de poste générique n'était pas suffisamment détaillée ni suffisamment précise; elle ne respectait donc pas les exigences de la convention collective. L'arbitre a déclaré qu'il n'est pas indispensable qu'une description de travail contienne une liste détaillée de toutes les activités exercées dans le cadre d'une tâche particulière et qu'il n'est pas

nécessaire non plus qu'elle décrive par le menu la façon dont ces activités doivent être exercées. Il a jugé que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas réussi à prouver l'existence d'une violation de la convention collective, et il a donc rejeté le grief.

H

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

H-1.1 La Commission administre le processus d'établissement d'un bureau de conciliation, en vertu de l'article 77 de la Loi ou 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 pu s'entendre sur une condition d'emploi quelconque qui pourrait 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.

H-1.2 Lorsque le président établit un bureau de conciliation en conformité 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) dispose que le paragraphe 57(2)* s'applique *mutatis mutandis* aux

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

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 du commissaire-conciliateur.

H-1.3 Le président a établi quatre bureaux de conciliation au cours de l'exercice écoulé, mais il n'y a eu aucune opposition au renvoi de certaines propositions à ces bureaux pour des motifs de compétence.

H-2.1 La Commission administre aussi le processus de nomination d'un arbitre de différend, conformément à l'article 65.1 de la Loi ou 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

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*, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et la *Loi sur la pension de la fonction publique*.)

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 sur 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.

H-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 de circonstance. 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. Qui plus est, 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 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.

H-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. Depuis, 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.

H-2.4 Bien que le président ait établi un conseil d'arbitrage pendant l'exercice écoulé, il n'y a eu aucune opposition au renvoi d'une proposition quelconque à ce conseil d'arbitrage pour des motifs de compétence.

I

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

I-1.1 Dans *Pachowski* (dossier de la Commission 166-2-28543)², l'arbitre avait maintenu le licenciement d'une fonctionnaire qui, après avoir été en congé de maladie pendant 49 mois après avoir porté plainte pour harcèlement, n'était pas disposée à retourner à son poste d'attache. L'employeur lui avait offert plusieurs autres postes qu'elle a refusés. L'arbitre n'a pas souscrit à la prétention de M^{me} Pachowski que les actions antérieures de l'employeur l'avaient faussement incitée à croire qu'elle ne serait pas licenciée si elle ne se présentait pas au travail.

I-1.2 M^{me} Pachowski a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre (dossier de la Section de première instance de la Cour fédérale T-1798-99). Le juge Blais a conclu que le poste de M^{me} Pachowski avait comme exigence qu'elle se présente au travail. Il n'a pas souscrit à l'allégation de M^{me} Pachowski selon laquelle l'arbitre avait considéré son licenciement comme une mesure disciplinaire; un arbitre peut être tenu d'évaluer des éléments de preuve analogues et d'appliquer des principes identiques, que le licenciement ait été pour motifs disciplinaires ou pas. Le juge Blais a aussi conclu que l'arbitre avait correctement appliqué les bons critères et qu'il n'avait pas été manifestement déraisonnable en rejetant la prétention de M^{me} Pachowski selon laquelle elle avait été faussement incitée à se sentir en sécurité. La demande de contrôle judiciaire a été rejetée.

I-2.1 Dans l'affaire *Canada (Commissaire à la protection de la vie privée) c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 3 C.F. 609, la Section de première instance de la Cour fédérale devait se prononcer sur une décision du Conseil canadien des relations du travail (Conseil) dans laquelle celui-ci avait décidé de

2. Voir le *Trente-troisième rapport annuel*, paragraphes G-5.1 à G-5.3.

ne pas communiquer les notes prises par certains de ses membres au cours d'une audience. La Commission et d'autres tribunaux administratifs avaient demandé et obtenu le statut d'intervenants dans cette affaire.

I-2.2 Les tribunaux qui se sont présentés à l'audience ont affirmé que ces notes faisaient l'objet d'une exemption en vertu de l'alinéa 22(1)b) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, parce que leur communication « risquerait vraisemblablement de nuire aux activités destinées à faire respecter les lois fédérales » en portant atteinte à l'indépendance de décideurs quasi judiciaires. Les tribunaux administratifs ont aussi maintenu que ces notes ne relevaient pas du tribunal administratif auquel on avait nommé les membres en question. Le juge Noël a souscrit à ce raisonnement et rejeté la demande de contrôle judiciaire. Il a conclu que, comme les tribunaux administratifs ont un devoir d'agir équitablement, leurs membres doivent être protégés au cours de leurs délibérations de toute ingérence dépassant les éléments que se retrouvent dans leurs motifs. Il a aussi jugé que les notes en question ne constituaient pas des renseignements personnels auxquels la personne intéressée avait accès.

I-2.3 Le commissaire à la protection de la vie privée a interjeté appel de ce jugement dans *Canada (Commissaire à la protection de la vie privée) c. Canada (Conseil des relations du travail)* (2000), 257 N.R. 66, 25 Admin. L.R. 305. La juge Desjardins a conclu que la question du contrôle des notes était déterminante, en déclarant que le principe du privilège décisionnel, tout comme le principe de l'indépendance judiciaire s'applique aux cours de justice, s'appliquait aux tribunaux administratifs et empêchait le Conseil d'avoir le contrôle des notes de ses membres. L'appel a été rejeté avec dépens.

J

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

RENOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

J-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.

J-2 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission était saisie de 12 de ces renvois, dont dix reportés de l'exercice précédent. Elle a tenu des audiences et rendu sa décision dans huit affaires. Une affaire a été retirée avant l'audience, une autre est tenue en suspens en attendant une décision de la Cour fédérale et les deux autres sont censées être entendues au cours du prochain exercice. La responsabilité de trancher les affaires fondées sur l'article 129 du Code a été transférée à Développement des ressources humaines Canada en septembre 2000.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

J-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.

J-4 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a été saisie de trois renvois. Deux ont été réglés par les parties à l'audience; le troisième doit être entendu au cours du prochain exercice.

APPENDICE

TABLEAUX

- 1 Unités de négociation et agents négociateurs de la fonction publique du Canada
 - 2 Agents négociateurs, nombre des fonctionnaires et nombre des 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^{er} avril 1995 au 31 mars 2001
-

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
FIOE	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
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SESSH	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité
UTACM	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
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

EMPLOYEURS

ACIA	Agence canadienne d'inspection des aliments
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

DIVERS

BFC Base des Forces canadiennes
QGDN Quartier général de la Défense nationale