

**COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

TRENTE ET UNIÈME RAPPORT ANNUEL

1997 - 1998

© Ministre des travaux publics et Services gouvernementaux Canada 1998

N° de cat. SR1-1998

ISBN 0-662-63583-3

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 et unième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1^{er} avril 1997 au 31 mars 1998 et qui doit être déposé devant le Parlement.

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

Le président,

Yvon Tarte

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

1997 - 1998

Président : Yvon Tarte
Vice-président : P. Chodos

Présidents suppléants : M.-M. Galipeau,
M. Korngold Wexler

Commissaires à plein temps : J.C. Cloutier, J.W. Potter,
R. Simpson, J.B. Turner

Commissaires à temps partiel : S. Kelleher, J. Korbin,
D. MacLean, K. Norman,
C. Taylor, c.r.

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

*Secrétaire de la Commission
et Avocat général :* J.E. McCormick
Directeur des services de médiation : N. Bernstein
Secrétaire adjoint - Opérations : G. Brisson
Secrétaire adjointe - Services généraux : J. Dionne

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général : Fernand Lalonde

TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
A INTRODUCTION	1
Résumé des activités de l'année	1
Organisation et fonctions de la Commission.....	1
B AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS.....	3
Demandes de révision des décisions de la Commission.....	3
Déclaration des droits du successeur.....	5
Demandes d'accréditation.....	7
Détermination de l'appartenance aux unités de négociation.....	7
Affaires fondées sur l'article 21 de la Loi.....	8
Qualification de postes de direction ou de confiance.....	9
Demandes de prolongation de délai	9
Révocation de l'accréditation.....	10
Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi.....	10
Désignation de postes en vertu de l'article 78 de la Loi.....	11
Nomination d'un enquêteur.....	12
Renvois fondés sur l'article 99 de la Loi.....	12
C AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ..	13
Arbitrage accéléré.....	14
D AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS	17

	PAGE
E	CONCILIATION ET MÉDIATION 19
	Examens 20
	Comités d'examen (désignations).....20
	Autres services..... 21
F	DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION 23
G	IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS 27
H	MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES- CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE..... 35
I	DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES..... 39
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
	APPENDICE (TABLEAUX)..... 47



INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE

A-1 La Commission a traité 1 244 affaires au cours de l'année à l'étude, une augmentation de 35 % par rapport à l'exercice précédent. Cette augmentation importante de la charge de travail est principalement attribuable à la reprise de la négociation collective, ce qui a entraîné la nécessité d'établir des comités d'examen pour la désignation de postes et des bureaux de conciliation, sans compter les demandes de conciliateurs. La Commission a en outre traité d'affaires portant sur l'arbitrage de griefs ou de différends, l'accréditation, des plaintes et d'autres litiges relevant de divers articles de la loi administrée par la Commission. Chaque catégorie d'affaires fait l'objet d'une section distincte du présent rapport.

A-2 Pour ce qui est de l'arbitrage des griefs, la charge de travail s'est également accrue de 15 % par rapport à celle de l'exercice 1996-1997. Les griefs concernant le harcèlement et le licenciement sont également devenus plus complexes, et exigent donc un plus grand nombre de jours d'audience et de temps pour rédiger la décision.

A-3 Le président suppléant Philip Chodos a été nommé vice-président et MM. J.C. Cloutier et J.W. Potter ont été nommés commissaires pour un mandat de deux ans. M^{me} Muriel Korngold Wexler a quitté la Commission en janvier 1998 après 14 ans.

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-4 La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi et chargé d'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 d'appliquer les dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la partie II du Code canadien du travail qui visent les fonctionnaires fédéraux. Les fonctions réunies du président et de la Commission dans certains domaines définis par la Loi sont analogues à celles qu'exercent les ministres du Travail à l'égard du secteur privé. Conformément à la Loi, la Commission compte un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à plein temps 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 y a lieu de signaler qu'en ce qui concerne la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Commission rend compte de ses activités de façon distincte.)

A-5 Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et de révocation d'accréditation, les plaintes de pratique déloyale de travail, la qualification des postes de direction ou de confiance, la désignation des postes dont les fonctions sont nécessaires pour la sécurité du public, le renvoi des décisions d'agents de sécurité ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la partie II du Code canadien du travail. Ce sont les griefs renvoyés à l'arbitrage et portant sur l'interprétation ou l'application des dispositions des conventions collectives ou sur des mesures disciplinaires majeures, ainsi que sur le licenciement, qui constituent, de loin, la plus grande partie de ces affaires. De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation aux parties qui sont dans l'impossibilité de résoudre autrement leurs différends, et qui lui en font la demande. Bien des cas de ce genre sont réglés sans qu'il soit nécessaire d'entamer des procédures officielles devant la Commission.

A-6 La Commission fournit des baux et des services de soutien administratif au Conseil national mixte, organisme qui se compose de représentants des employeurs et des agents négociateurs. Grâce au Conseil, les parties peuvent se consulter et négocier au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

B

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

B-1 Aux termes de l'article 27 de la Loi, la Commission a le pouvoir, si elle est saisie d'une demande en ce sens, de réexaminer, d'annuler ou de modifier ses décisions ou ordonnances. Onze demandes de ce genre ont été déposées durant l'année, dont dix provenaient du Personnel des fonds non publics.

B-2 Le Personnel des fonds non publics a présenté cinq demandes pour obtenir le regroupement de tous les fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation de la catégorie Soutien administratif avec tous ceux de l'unité de négociation de la catégorie Exploitation affectés à cinq emplacements différents, à savoir : Petawawa, Goose Bay, Bagotville, Valcartier et Ottawa. L'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur dans les cinq cas, ne s'est pas opposée aux demandes. La Commission a accueilli les demandes et a accredité l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur des cinq nouvelles unités de négociation (dossiers de la Commission 125-18-71 à 75). (voir le paragraphe F-1)

B-3 Deux autres demandes ont été présentées par le Personnel des fonds non publics. Dans le premier cas, l'employeur a demandé que tous les fonctionnaires faisant partie de la catégorie Exploitation travaillant à la BFC Saint-Jean soient regroupés avec ceux de la catégorie Exploitation travaillant à la BFC Montréal. La demande reposait sur le fait que la BFC Saint-Jean avait cessé d'exister en tant

que base autonome et qu'elle était maintenant considérée comme faisant partie de la BFC Montréal.

La deuxième demande portait sur les mêmes questions mais avait trait aux employés de la catégorie Exploitation travaillant à la BFC Shearwater et à la BFC Halifax. L'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur dans le premier cas, et l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864, l'agent négociateur dans le second cas, ne se sont pas opposés à la demande et ont été dûment accrédités à titre d'agents négociateurs des unités de négociation fusionnées à Montréal et à Halifax respectivement (dossiers 125-18-81 et 82).

B-4 Dans une décision antérieure, la Commission avait conclu qu'au moins certains étudiants employés par Revenu Canada, Douanes et Accise, n'étaient pas visés par l'alinéa 2(1) *k* de la définition de « fonctionnaire » prévue par la Loi et qu'ils pouvaient donc faire partie de l'unité de négociation Administration des programmes (dossier de la Commission 147-2-46). L'employeur a présenté une demande de réexamen à la Commission afin de produire une nouvelle preuve qu'il n'aurait pu raisonnablement présentée à l'audience initiale. Selon la Commission, cette preuve a établi que le protocole d'entente conclu par Revenu Canada et le Conseil du Trésor en 1987 autorisait Revenu Canada à établir un programme permettant l'embauche d'étudiants à longueur d'année et satisfaisant à l'alinéa 2(1) *k* de la définition. La Commission a accueilli la demande (dossier de la Commission 125-2-83).

B-5 Le Personnel des fonds non publics a présenté une demande pour faire autoriser la fusion de l'unité de négociation Soutien administratif, représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, de l'unité de négociation de la catégorie Exploitation, représentée par l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864, et de l'unité de négociation Exploitation travaillant au 101, promenade Colonel By, à Ottawa, représentés par le Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité, section locale 261. Le Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité, section locale 261, et l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864, se sont tous les deux opposés à la fusion

proposée par l'employeur. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a fait savoir que, si la demande était accueillie, un scrutin de représentation devrait être tenu afin de donner aux employés touchés la chance de choisir librement leur agent négociateur. L'employeur a retiré la demande avant la tenue de l'audience (dossier de la Commission 125-18-80).

B-6 Le Personnel des fonds publics a présenté deux autres demandes pour obtenir la fusion d'unités de négociation à deux emplacements différents. Dans le premier cas, l'employeur a demandé la fusion des fonctionnaires de la catégorie Soutien administratif et des fonctionnaires membres de l'unité de négociation de la catégorie Exploitation travaillant tous à Trenton. L'agent négociateur de la catégorie Soutien administratif est l'Alliance de la Fonction publique du Canada, tandis que celui de l'unité de négociation de la catégorie Exploitation est l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864. Dans le second cas, l'employeur a demandé que soient regroupés les fonctionnaires de la catégorie Soutien administratif de la BFC Gagetown pour laquelle l'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité ainsi que les fonctionnaires membres de l'unité de négociation de la catégorie Exploitation, travaillant eux aussi à la BFC Gagetown, pour laquelle l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864, est l'agent négociateur accrédité.

B-7 Dans les deux cas, l'Alliance s'est opposée à la demande et a déclaré que s'il y avait regroupement, un scrutin de représentation devrait se tenir afin d'accorder aux employés la possibilité de choisir leur agent négociateur. L'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864, s'est opposée à la proposition de l'employeur de fusionner les unités de négociation. Les deux affaires ont été inscrites au rôle pour le prochain exercice (dossiers de la Commission 125-18-78 et 79).

DÉCLARATION DES DROITS DU SUCCESSEUR

B-8 En vertu de l'article 49 de la Loi, une organisation syndicale peut demander à la Commission de déterminer les droits, privilèges et obligations qu'elle est réputée avoir acquis ou conservés à la suite d'un

transfert de compétence. Au cours de l'année à l'étude, la Commission a examiné une demande du genre.

B-9 La demande a été présentée par l'Agence canadienne d'inspection des aliments, un nouvel employeur distinct créé par le transfert d'un secteur de la fonction publique de la partie I à la partie II de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. La requérante a demandé que la Commission rende une série de décisions en vertu de l'article 48.1 de la Loi. Les défendeurs étaient l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Institut professionnel 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 Conseil des Unions des arts graphiques. Seuls l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont décidé d'intervenir dans l'affaire.

B-10 Avec le consentement des défendeurs, la Commission a décidé que quatre unités de négociation étaient habiles à négocier collectivement. Ainsi, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a été accrédité à titre d'agent négociateur pour les trois unités de négociation regroupant : 1) tous les fonctionnaires classifiés dans le groupe Médecine vétérinaire; 2) tous les fonctionnaires classifiés dans le groupe Réglementation scientifique; et 3) tous les fonctionnaires classifiés dans les groupes Agriculture, Sciences biologiques, Chimie, Commerce, Gestion des systèmes d'ordinateurs, Génie et Arpentage, Achat et Approvisionnement, Recherche scientifique, et Économique, sociologie et statistique. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a été accréditée à titre d'agent négociateur pour tous les autres fonctionnaires. La Commission a en outre décidé que toutes les conventions collectives et les décisions arbitrales visant les fonctionnaires de la requérante qui n'étaient pas encore expirées expireraient à la date de la décision. Les avis de négocier collectivement ont été réputés avoir été donnés conformément aux dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. La Commission a par ailleurs prorogé le délai accordé aux parties pour s'acquitter des obligations prévues aux articles 78.1 et 78.2 de la Loi (dossier de la Commission 140-32-14).

DEMANDES D'ACCREDITATION

B-11 En vertu de l'article 35 de la Loi, une organisation syndicale peut présenter une demande en vue d'être accréditée à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation. Au cours de l'année à l'étude, la Commission a traité deux demandes de ce genre.

B-12 Dans une demande, le Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité, section locale 261, a demandé à être accrédité à titre d'agent négociateur pour tous les fonctionnaires du Personnel des fonds non publics travaillant au 101, promenade Colonel By, à Ottawa. À la suite d'une audience, la Commission a accueilli la demande et a accrédité le Syndicat, sauf pour les personnes occupant un poste d'un niveau supérieur à surveillant ainsi que le personnel de bureau (dossier de la Commission 142-18-320).

B-13 L'Association des experts maritimes, des inspecteurs et des enquêteurs de marine de la fonction publique du Canada a demandé l'accréditation au nom des fonctionnaires dont les fonctions comprennent l'évaluation des besoins, l'achat et le radoubage des navires; l'inspection des navires et des quais pour attester qu'ils sont conformes aux lois et aux normes; et la conduite d'enquêtes au sujet des incidents maritimes lorsque des lois fédérales l'exigent. Les requérants sont des fonctionnaires qui sont présentement classifiés dans l'unité de négociation Inspection technique pour laquelle l'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité et le Conseil du Trésor, l'employeur. L'employeur et l'agent négociateur se sont tous les deux opposés à la demande. La Commission a entendu la demande et rendra une décision au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 142-2-321).

DÉTERMINATION DE L'APPARTENANCE AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

B-14 En vertu de l'article 34 de la Loi, la Commission peut se prononcer sur l'appartenance ou non d'un fonctionnaire ou d'une classe de fonctionnaires à une unité de négociation. Au cours de l'année, la Commission s'est penchée sur deux demandes de ce genre datant toutes les deux de l'année précédente.

B-15 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté une demande pour que les « étudiants » employés par Revenu Canada soient réputés faire partie de l'unité de négociation Administration des programmes. L'employeur a maintenu que les étudiants étaient exclus en vertu de l'alinéa 2(1) *k*) de la définition de fonctionnaire prévue par la Loi. La Commission a conclu que certains étudiants employés par Revenu Canada pourraient faire partie de l'unité de négociation Administration des programmes. À la suite d'une demande de réexamen, l'employeur a pu produire de nouvelles preuves qu'il n'aurait pu raisonnablement présentées à l'audience initiale. La Commission a jugé que, selon ces preuves, le protocole d'entente conclu en 1987 entre Revenu Canada et le Conseil du Trésor autorisait Revenu Canada à engager des étudiants pendant toute l'année. Par conséquent, elle a conclu que les « étudiants » étaient exclus de l'unité de négociation Administration des programmes (dossiers de la Commissions 147-2-46 et 125-2-83). (voir le paragraphe B-4)

B-16 L'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique a présenté l'autre demande alléguant que deux fonctionnaires, classifiés au niveau AS-5, exerçaient des fonctions qui les plaçaient dans l'unité de négociation FI. L'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur accrédité du groupe AS, s'est fait reconnaître comme partie intéressée dans cette affaire. La demande a été retirée avant la tenue de l'audience (dossier de la Commission 147-2-47).

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 21 DE LA LOI

B-17 L'article 21 de la Loi, intitulé « Pouvoirs et fonctions de la Commission », confère à celle-ci des « pouvoirs résiduels ». La Commission se fonde sur cet article pour se saisir des allégations de **B-17**

précédente. Sur les quatre demandes qui ont été classées, deux ont été rejetées et deux ont été retirées avant l'audience. Les quatre affaires restantes ont été reportées à l'exercice suivant.

QUALIFICATION DE POSTES DE DIRECTION OU DE CONFIANCE

B-19 Depuis la modification de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le 1^{er} juin 1993, ce sont les postes plutôt que leur titulaire qui sont exclus des unités de négociation. Au moment de l'accréditation et en l'absence d'une entente entre les parties, la Commission détermine quels postes seront qualifiés de postes de direction ou de confiance (voir des articles 2, 5.1, 5.2 et 5.3 de la Loi). L'employeur peut, par la suite, qualifier d'autres postes qui, à son avis, devraient être exclus. Si l'agent négociateur s'oppose à la qualification des postes en question, c'est la Commission qui tranche la question.

B-20 La Commission a reçu 289 oppositions à de telles qualifications et 69 autres étaient reportées de l'année précédente. Parmi ces oppositions, 91 ont été réglées durant l'année : quatre à la suite d'une décision de la Commission et 87 à la suite d'une entente entre les parties ou du retrait de l'opposition. Parmi les 267 affaires qui ont été reportées à la prochaine année, 109 étaient en suspens en attendant le rapport d'un examinateur et les 158 autres seront inscrites au rôle pour le prochain exercice.

B-21 Les tableaux 3 et 4 donnent des renseignements détaillés sur les fonctionnaires relevant du Conseil du Trésor qui occupent un poste de direction ou de confiance; le tableau 5 donne des renseignements analogues pour les fonctionnaires des employeurs distincts.

DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

B-22 La Commission a examiné douze demandes de prolongation de délai, dont sept dataient de l'année précédente. Quatre demandes ont été classées durant l'année : deux ont été rejetées, une a été accueillie et l'autre a été réglée par les parties avant l'audience. Les huit affaires restantes seront entendues au cours du prochain exercice.

RÉVOCATION DE L'ACCREDITATION

B-23 La Commission a traité trois demandes de révocation de l'accréditation, dont deux dataient de l'exercice précédent. Deux des affaires ont été tranchées à la suite de décisions de la Commission. L'affaire restante a été entendue et une décision sera rendue au cours du prochain exercice.

B-24 Dans une demande, l'employeur, le Personnel des fonds non publics, a demandé la révocation de l'accréditation après que la fermeture d'une garderie eut entraîné le licenciement de tous les fonctionnaires membres de la catégorie Technique. L'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur, n'a pas contesté la demande. Par conséquent, la Commission a révoqué l'accréditation de l'agent négociateur (dossier de la Commission 150-18-42).

B-25 Le Conseil national de recherches du Canada, en tant qu'employeur, a demandé que l'accréditation de l'Association des employés du Conseil de recherches à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires membres de l'unité de négociation Traitement des données soit révoquée pour le motif qu'il n'y avait plus de fonctionnaires qui faisaient partie de cette unité de négociation. L'agent négociateur n'a pas contesté la demande et l'accréditation de l'agent négociateur a été révoquée (dossier de la Commission 150-9-43).

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA LOI

B-26 L'article 23 de la Loi oblige la Commission à instruire les plaintes de « pratiques déloyales de travail », au sens des articles 8, 9 et 10 de la Loi, ainsi que celles selon lesquelles l'employeur n'a pas mis à effet la décision d'un arbitre sur un grief ou une disposition d'une décision arbitrale. Par suite d'une modification de la Loi entrée en vigueur le 1^{er} juin 1993, cet article a été élargi de manière à obliger la Commission à se pencher sur les plaintes de manquement au devoir de représentation juste. La Commission est également investie du pouvoir d'ordonner des mesures de redressement.

B-27 La Commission a traité 71 plaintes de ce genre au cours de l'année à l'étude, dont 33 reportées de l'année précédente. Sur les 71 plaintes, 15 ont été rejetées par la Commission, 19 ont été retirées, une a été accueillie et cinq ont été réglées avant l'audience. Les 31 plaintes restantes seront entendues au cours du prochain exercice.

B-28 Pendant l'année, les décisions rendues par la Commission ont porté sur le respect des règlements, la discrimination à l'endroit d'une organisation syndicale, la discrimination à l'endroit des membres des unités de négociation et le devoir de représentation juste.

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

B-29 Les « postes désignés » sont ceux dont les fonctions sont jugées nécessaires pour la sécurité du public et dont les titulaires, de ce fait, ne peuvent participer à une grève. Actuellement, la conciliation est le seul mode de règlement des différends possible pour résoudre une impasse dans la négociation. La Loi dispose qu'un bureau de conciliation ne peut être établi — et, par conséquent, qu'il ne peut y avoir de grève légale — tant que les parties ne se sont pas mises d'accord ou que la Commission n'a pas rendu de décisions sur les postes de l'unité de négociation qui seront désignés. Si les parties n'arrivent pas à se mettre d'accord, les désignations en litige sont renvoyées à un comité d'examen, nommé selon le mode prévu pour les membres du bureau de conciliation, qui fera des recommandations non obligatoires quant aux postes ayant des fonctions liées à la sécurité. Si les parties, après avoir étudié les recommandations du comité d'examen, persistent dans leur désaccord, c'est la Commission qui tranche.

B-30 Pendant l'année à l'étude, la Commission a traité 86 renvois concernant la désignation de postes ayant des fonctions liées à la sécurité, dont 42 étaient reportés de l'année précédente. Elle a rendu 55 décisions confirmant la désignation de postes dans 55 unités de négociation différentes. Trente et un renvois ont été reportés au prochain exercice; trois d'entre eux ont été renvoyés à la Commission en vertu de l'article 78.2 de la Loi à la suite des recommandations du comité d'examen. Ces trois affaires ont été inscrites au rôle pour le prochain exercice.

NOMINATION D'UN ENQUÊTEUR

B-31 Lorsque les parties à la négociation collective ont négocié de bonne foi mais sans succès en vue de la conclusion d'une convention collective, l'une ou l'autre d'entre elles peut demander à la Commission de nommer un enquêteur pour les aider.

B-32 La seule demande de ce genre reçue par la Commission au cours de l'année mettait en cause le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et visait les fonctionnaires membres de l'unité de négociation du groupe Vérification. L'enquêteur nommé par la Commission a présenté un rapport à la Commission et aux parties.

RENOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 99 DE LA LOI

B-33 Dix-sept griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 99 au cours de l'année à l'étude. En outre, huit griefs de ce genre étaient reportés de l'année précédente. L'article 99 prévoit le mode de règlement des litiges ne pouvant faire l'objet d'un grief individuel. C'est le cas lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qui, selon lui, découle d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

C

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES 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 diverses, ainsi qu'un régime d'arbitrage des griefs relatifs à des «droits». Il s'agit de griefs qui ont trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale ou découlant de l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure et d'un licenciement. La Loi emploie l'expression «arbitrage des griefs» pour désigner le règlement définitif des litiges ayant trait à des droits bien que, dans la plupart des autres secteurs de compétence, on appelle cette procédure «arbitrage» tout court. La Loi parle cependant d'arbitrage des différends dans le cas du règlement exécutoire des conflits portant sur des «intérêts», c'est-à-dire les conflits qui surviennent pendant la négociation des conventions collectives.

C-2 L'article 91 de la Loi reconnaît aux fonctionnaires le droit, assorti de certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure de règlement dans les ministères ou organismes qui sont 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. ou dans les conventions collectives. C'est seulement après être passés par tous les paliers de la procédure que les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent renvoyer leurs griefs à l'arbitrage en vertu de l'article 92, et ce, uniquement si ces griefs entrent dans l'une des catégories définies ci-après. Les griefs sont alors entendus et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 8 fait état des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu des différents articles de la Loi depuis avril 1993, ainsi que des totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 mentionne 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, le fonctionnaire doit obtenir l'approbation de son agent négociateur. Au cours de l'année à l'étude, 451 de ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.

C-4 L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie aux alinéas 92(1)*b*) et *c*). Auparavant, un fonctionnaire ne pouvait renvoyer à l'arbitrage que les griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire. Depuis la promulgation des dispositions de la Loi sur la réforme de la fonction publique le 1^{er} juin 1993, cette catégorie comprend les griefs des fonctionnaires de l'administration centrale qui portent sur la rétrogradation et sur tout licenciement qui n'est pas expressément visé par la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. En pareil cas, le fonctionnaire n'a pas besoin d'obtenir l'approbation de son agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette catégorie comprend également les griefs présentés par les fonctionnaires qui n'ont pas d'agent négociateur, notamment ceux qui sont exclus de la négociation collective parce qu'ils occupent un poste de direction ou de confiance. Au total, 256 griefs de cette nature ont été renvoyés à l'arbitrage.

C-5 Au cours de l'année, 724 griefs ont été renvoyés à la Commission pour arbitrage. Le tableau 9 montre le nombre de renvois à l'arbitrage reportés et reçus dans les années 1993 à 1998.

ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

C-6 Dans un projet pilote lancé en 1994 et auquel participent la Commission, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor, toutes les parties ont convenu de traiter certains griefs par voie d'arbitrage accéléré. Ce processus peut comporter ou non un exposé conjoint des faits et ne permet pas l'audition de témoins. L'arbitre rend à l'audience une décision verbale qu'il confirme par écrit dans les cinq jours qui suivent. La décision est finale et exécutoire pour les parties, mais elle ne peut servir de précédent ni être renvoyée à la Cour fédérale aux fins de contrôle. Depuis 1994, trois autres agents négociateurs ont convenu de procéder par arbitrage accéléré, à savoir : la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 228;

le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est) et l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique. Au cours de l'année à l'étude, l'arbitrage accéléré a été choisi pour 54 affaires dont la Commission a été saisie. La Commission a classé 27 affaires durant l'année : huit ont été rejetées, 12 ont été accueillies, six ont été retirées avant l'audience et une a été réglée par les parties à l'audience.

C-7 Afin de réduire au minimum les frais de déplacement et de mieux utiliser le temps des commissaires, habituellement la Commission ne tient 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 Sainte-Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Québec :	Chicoutimi, Gaspé, Montréal, Québec, Sherbrooke
Saskatchewan :	Regina, Saskatoon
Terre-Neuve/ Labrador :	Corner Brook, Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Territoires du Nord-Ouest :	Inuvik, Yellowknife
Yukon :	Dawson City, Whitehorse

D

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

D-1 L'arbitrage est l'une des deux options que peut choisir un agent négociateur pour résoudre les impasses dans ses négociations avec l'employeur ou les conflits d'« intérêts ». Le mode de règlement choisi vaut pour la ronde de négociations en cours, mais l'agent négociateur peut le changer avant que l'avis de négocier soit donné pour la ronde suivante. Au cours de l'exercice 1996-1997, le Parlement a adopté une loi qui a eu pour effet de retirer l'option de l'arbitrage pour une période de trois ans.

D-2 Au cours de l'année à l'étude, la Commission a rendu une décision concernant une demande d'arbitrage datant de l'exercice 1995-1996. Cette affaire opposait l'Alliance de la Fonction publique du Canada et la Commission de la capitale nationale.

E

CONCILIATION ET MÉDIATION

E-1 Les dispositions de la Loi sur la rémunération du secteur public et de la Loi n° 2 de 1993 sur la compression des dépenses publiques, qui ont prorogé les conditions d'emploi et les régimes de rémunération prévus par les conventions collectives de presque tous les fonctionnaires fédéraux, ont continué de s'appliquer durant l'exercice 1997-1998. La plupart des unités de négociation n'étaient plus assujetties à ces lois à la fin de l'année, cependant, et avaient repris les négociations collectives.

E-2 Pendant l'année à l'étude, 39 demandes d'intervention d'un tiers ont été reçues. Vingt-six de ces demandes mettaient en cause des unités de négociation représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. En raison de la structure des négociations convenue par l'Alliance et le Conseil du Trésor, ces unités de négociation étaient organisées en cinq groupes, chacun à sa propre table de négociation, et cinq conciliateurs ont été nommés pour les aider, un à chacune de ces tables et cette façon de procéder s'est poursuivie au cours de l'exercice suivant. Ces affaires ont toutes été reportées au prochain exercice. Un conciliateur a été nommé pour chacune des 13 autres demandes, dont dix ont été reportées au prochain exercice. Trois litiges ont été réglés avec l'aide d'un conciliateur nommé par la CRTFP; ceux-ci concernaient les groupes Soutien des sciences sociales, Gestion des systèmes d'ordinateurs et Électronique. Une affaire reportée de 1996-1997 mettant en cause le Personnel des fonds publics et l'AFPC a été réglée au cours de l'année avec l'aide d'un conciliateur.

E-3 Au cours de l'année, il y a eu trois demandes d'établissement d'un bureau de conciliation. Deux des trois litiges ont été réglés par les parties avant l'établissement d'un bureau. Dans la troisième affaire, qui opposait le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction

publique du Canada pour le compte du groupe Vérification, un bureau a été établi. L'affaire a été reportée à l'exercice suivant.

EXAMENS

E-4 Lorsqu'un employeur demande que des postes de direction ou de confiance soient exclus d'une unité de négociation mais que l'agent négociateur s'y oppose, ou que l'agent négociateur propose qu'un poste ne soit plus exclus mais que l'employeur s'y oppose, un examinateur est autorisé à procéder à l'examen des tâches et responsabilités liées aux postes et à faire un rapport sur celles-ci à la Commission. À ce titre, il tente d'abord d'amener les parties à s'entendre; s'il échoue, il procède alors à l'examen. Au besoin, la Commission rend ensuite une décision fondée sur ce rapport et sur les observations des parties. Cette année, les agents de médiation ont pris part à 59 affaires, dont 55 ont été réglées à la suite d'une entente entre les parties avant la présentation du rapport de l'examineur. Les quatre autres cas ont fait l'objet d'un rapport.

COMITÉ D'EXAMEN (DÉSIGNATIONS)

E-5 Les modifications apportées à la Loi en 1993 ont changé le processus de désignation, de telle sorte que les postes plutôt que les fonctionnaires son désignés parce qu'ils ont des fonctions liées à la sécurité. 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 les postes à désigner, l'employeur renvoie l'affaire à un comité d'examen, qui présente subséquemment ses recommandations non obligatoires dans un rapport aux parties.

E-6 Durant l'année, il y a eu 31 demandes de constitution d'un comité d'examen, et 28 de ces comités ont été établis. Deux des cas ont été réglés et une affaire a été reportée au prochain exercice.

E-7 Les Services de médiation de la Commission ont travaillé en étroite collaboration avec les parties afin de les aider à régler leurs différends au sujet de la désignation des postes.

AUTRES SERVICES

E-8 Le nombre d'affaires — griefs et plaintes — où l'on a fait appel aux Services de médiation de la Commission a plus que doublé par rapport à celui de l'an dernier.

E-9 Les Services de médiation ont continué de répondre aux demandes conjointes d'assistance en vue d'améliorer les relations entre les agents négociateurs et la direction et ont apporté leur aide dans trois cas.

E-10 Le personnel des Services de médiation a en outre apporté son aide en vue de faciliter la négociation à la satisfaction des parties entre le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques et le Conseil du Trésor du Canada au nom des fonctionnaires membres du groupe Traduction. Selon cette méthode de négociation collective, l'on encourage la discussion ouverte et l'on se penche sur les intérêts sous-jacents des parties. Les négociations étaient toujours en cours à la fin de l'année.

F

DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION

F-1 En 1984, la Commission avait accrédité l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur de deux unités de négociation, à savoir tous les fonctionnaires du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes faisant partie de la catégorie Soutien administratif et de la catégorie Exploitation à la BFC Bagotville, au Québec (dossiers de la Commissions 145-18-233 et 146-18-232). Au cours de l'année à l'étude, l'employeur a présenté à la Commission, en vertu de l'article 27 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, une demande pour faire autoriser la fusion des unités de négociation: *Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes*, et *Alliance de la Fonction publique du Canada* (dossier de la Commission 125-18-71). L'agent négociateur ne s'est pas opposé à la demande. La Commission a signalé que, lorsqu'elle avait déterminé les unités de négociation, le paragraphe 33(3) de la Loi lui interdisait de déterminer qu'une unité composée de fonctionnaires provenant de plus d'une catégorie professionnelle était habile à négocier collectivement. Toutefois, le paragraphe 33(3) et la définition de « catégorie professionnelle » prévue à l'article 2 de la Loi ont été abrogés avec l'entrée en vigueur de certaines dispositions de la Loi sur la réforme de la fonction publique le 1^{er} avril 1993. Par conséquent, conformément à l'article 27 de la Loi, la Commission a modifié les décisions et a conclu que l'unité fusionnée était habile à négocier collectivement. Un nouveau certificat a été délivré pour l'unité de négociation fusionnée. (voir le paragraphe B-2)

F-2 Le 1^{er} juin 1993, la Loi sur la réforme de la fonction publique a en outre ajouté le paragraphe 10(2) aux dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Aux termes du paragraphe 10(2), il est interdit à toute organisation syndicale, ou à l'un de ses

dirigeants ou représentants, « d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation des fonctionnaires qui font partie de l'unité dont elle est l'agent négociateur ». Dans *Boyle et l'Alliance de la Fonction publique du Canada et autres* (dossier de la Commission 161-2-802), le plaignant a allégué qu'il n'avait pas été représenté équitablement par l'agent négociateur et l'employeur à l'égard de certains événements survenus en 1988 et 1989. L'agent négociateur a nié ne pas avoir représenté le plaignant équitablement et a mis en doute la question de savoir si le paragraphe 10(2) pouvait s'appliquer rétroactivement. L'employeur a fait valoir que ce paragraphe s'appliquait uniquement aux agents négociateurs et non à un employeur ou à ses représentants. En rejetant la plainte, la Commission a conclu que le libellé du paragraphe ne prévoyait pas, ni expressément ni implicitement, que celui-ci pût s'appliquer rétroactivement. On ne saurait invoquer le paragraphe 10(2) de la Loi pour justifier une plainte concernant des faits survenus cinq ans avant son entrée en vigueur. De plus, la Commission a conclu qu'une plainte fondée sur ce paragraphe peut être faite uniquement contre une organisation syndicale, ses dirigeants ou ses représentants, non contre l'employeur ou ses représentants.

F-3 Dans *Tucci et Hindle* (dossier de la Commission 161-2-840), le plaignant a allégué que le défendeur, le président de l'agent négociateur, avait violé le paragraphe 10(2) de la Loi en refusant de payer les frais de déplacement du délégué syndical choisi par le plaignant pour le représenter dans un appel devant un comité d'appel de la Commission de la fonction publique. Le plaignant a fait valoir que le refus avait été décidé de manière arbitraire, discriminatoire et de mauvaise foi et qu'il l'avait privé de son droit d'être représenté par l'agent négociateur. Le défendeur a soutenu qu'à aucun moment il n'avait privé le plaignant de son droit d'être représenté par l'agent négociateur; il avait plutôt refusé d'autoriser les frais engagés par le représentant que le plaignant avait lui-même choisi. Selon le défendeur, c'est à l'agent négociateur qu'il incombe d'organiser la représentation, et non au plaignant; de plus, la plainte portait sur une question de régie interne du syndicat et ne tombait pas sous le coup du paragraphe 10(2) de la Loi.

F-4 La Commission n'a trouvé aucune preuve convaincante du fait que l'agent négociateur aurait manifesté une attitude négative à l'égard

du plaignant ou de son représentant choisi. À aucun moment l'agent négociateur, par l'intermédiaire de l'un de ses représentants ou dirigeants, n'avait dit au plaignant ou à son représentant qu'il n'offrirait pas ses services de représentation. Signalant qu'il n'est pas inhabituel que des syndicats se réservent le droit de déterminer qui représentera leurs membres devant des tiers, la Commission a conclu que la compétence des délégués syndicaux de représenter les membres à l'occasion de procédures devant des tiers et le remboursement des frais de déplacement de ces personnes étaient des questions qui concernaient la gestion interne de l'agent négociateur. En l'absence de preuves qu'une telle activité constituait un déni du droit de représentation qui aurait été arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, la Commission a conclu que le paragraphe 10(2) de la Loi lui interdisait d'examiner ce genre de question.

F-5 Une fonctionnaire qui était une représentante syndicale a allégué que deux gestionnaires étaient intervenus dans sa représentation des employés, en contravention des articles 6 et 8 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique : *Willan et Potts et autres* (dossier de la Commission 161-2-834). La Commission a conclu d'après la preuve que les allégations contre le premier défendeur n'étaient pas fondées. Cependant, avec le consentement de l'employeur, la plaignante avait invité les députés locaux à assister à une réunion du personnel sur la mise en disponibilité prévue de fonctionnaires. Le second défendeur avait alors écrit à la plaignante pour lui rappeler qu'elle se devait d'être loyale envers l'employeur et que, lorsqu'elle critiquait l'employeur en public, elle devait se restreindre aux questions visées par la Loi. S'appuyant sur l'arrêt rendu par la Cour d'appel fédérale dans *Linetsky et Resanovic* (dossier de la Cour n° A-142-84), la Commission a conclu que, en tentant de limiter la plaignante dans la représentation des intérêts des employés membres de l'unité de négociation aux dispositions de la Loi, le second défendeur avait porté atteinte au droit de la plaignante de représenter les employés et de participer aux activités licites de l'agent négociateur, en contravention des articles 6 et 8 de la Loi. Par conséquent, la Commission a accueilli la plainte contre le second défendeur et lui a ordonné de respecter à l'avenir les dispositions de la Loi. En outre, la Commission a ordonné que la décision soit affichée à des endroits bien en vue au travail afin

qu'elle soit signalée à l'attention des employés représentés par cet agent négociateur.

G

IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

G-1 Dans *Boutilier* (dossier de la Commission 166-2-26199), l'employeur a refusé la demande de congé de mariage du fonctionnaire de même qu'il a refusé de lui accorder en contrepartie un congé discrétionnaire pour pouvoir participer à une cérémonie d'engagement. Le fonctionnaire a toutefois été autorisé à prendre un congé annuel pour la période en question. Le fonctionnaire et son partenaire avaient participé à une cérémonie d'engagement, présidée par une ministre d'une église chrétienne, à laquelle ils avaient invité des parents, des amis et des collègues. Avant la cérémonie, le fonctionnaire et son partenaire s'étaient mutuellement légué leurs biens par testament en plus de signer des procurations désignant l'autre conjoint. L'employeur a prétendu que le fonctionnaire n'avait pas droit au congé de mariage vu que des personnes du même sexe ne peuvent pas contracter un mariage. Il a aussi signalé que la disposition d'élimination de la discrimination figurant dans la convention collective ne s'appliquait pas à l'orientation sexuelle. L'arbitre a été impressionné par le degré d'attachement entre le fonctionnaire et son partenaire, qu'il a considéré comme étant aussi élevé que celui que l'on constate dans la plupart des mariages entre hétérosexuels. Il a également passé en revue la jurisprudence, qui a établi que la discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle est interdite par l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés ainsi que par les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne. La jurisprudence a aussi établi la primauté de la législation en matière de droits de la personne. L'arbitre a conclu que, même si le fonctionnaire ne pouvait pas légalement marier son partenaire du même sexe, il avait néanmoins droit au congé de mariage prévu par la convention collective pour participer à la cérémonie d'engagement. Dans sa conclusion, l'arbitre a souligné ce qui suit :

Le fait d'accorder l'avantage lié au congé de mariage aux gais et aux lesbiennes conformément à une convention collective n'enlève rien à l'institution du mariage entre hétérosexuels. L'octroi de pareils congés « pour obligations familiales » dans des cas comme celui-ci reconnaît plutôt simplement le fait que la collectivité homosexuelle possède le droit d'établir une famille conformément à son orientation sexuelle.

L'employeur a déposé devant la Cour fédérale du Canada (dossier de la Cour n° T-1450-97) une demande pour que la Cour réexamine cette décision. L'affaire était toujours en instance à la fin de l'année.

G-2 Dans l'affaire *Scott* (dossier de la Commission 166-2-26426), la Commission avait à se pencher sur la présumée destruction de dossiers de l'État, l'utilisation non autorisée du réseau interurbain du gouvernement à des fins personnelles, la participation non autorisée à une enquête sur la contrefaçon et une accusation de possession et de mise en circulation de monnaie américaine contrefaite. Le fonctionnaire s'estimant lésé, qui avait travaillé pour la Gendarmerie royale du Canada (GRC) plus de 20 ans, occupait un poste de gestionnaire, Application de la loi, à la Direction générale des ressources nationales de Parcs Canada.

G-3 Le fonctionnaire avait reçu de l'information concernant des activités de contrefaçon de monnaie américaine dans les Maritimes et avait transmis ces renseignements à la GRC. Comme la GRC a décidé de ne pas donner suite à cette information, le fonctionnaire a communiqué avec les Services secrets américains, mais sans en informer son employeur. Le 31 mars 1994, le fonctionnaire a été arrêté à l'aéroport d'Ottawa, pendant qu'il avait en sa possession des billets de banque américains contrefaits; il a plus tard été accusé par la police locale de possession et de mise en circulation de monnaie américaine contrefaite. Le 1^{er} avril 1994, l'employeur a relevé le fonctionnaire de ses fonctions et lui a ordonné de ne pas retourner au bureau durant la tenue de l'enquête qu'il menait concernant ses activités. Le 20 avril 1994, l'employeur a confirmé cette décision par lettre. Le 2 avril 1994, le fonctionnaire s'est rendu au bureau et a retiré des dossiers confidentiels sur des informateurs ministériels, ce qui a donné à croire à

l'employeur qu'il les avait détruits. Le fonctionnaire a finalement retourné ces dossiers à l'employeur. En octobre 1994, l'employeur a appris que le fonctionnaire continuait d'utiliser sa carte d'appel du gouvernement même s'il avait été suspendu. Le fonctionnaire a prétendu qu'il utilisait la carte afin d'organiser sa défense et pour se trouver un nouvel emploi. L'employeur a immédiatement annulé la carte et le fonctionnaire a remboursé le coût des appels. Le 6 janvier 1995, le fonctionnaire a été congédié. À la suite de son congédiement, le fonctionnaire a plaidé coupable à l'accusation de mise en circulation de monnaie contrefaite et il a reçu une absolution sous condition et 15 mois de probation.

G-4 En s'appuyant sur l'arrêt rendu par la Cour suprême du Canada dans *Compagnie minière Québec Cartier c. Québec (Arbitre des griefs)*, [1995] 2 R.C.S. 1095, l'arbitre a signalé que, dans le cas d'un licenciement, il doit être établi qu'il y avait une cause juste et suffisante de licenciement au moment où l'employeur a pris cette décision. En règle générale, le fait qu'un fonctionnaire fasse l'objet d'accusations criminelles ne constitue pas un motif valable et suffisant de congédiement bien que, dans certains cas, cela soit un motif suffisant de suspension avec ou sans salaire en attendant le règlement de l'affaire. Au moment du congédiement du fonctionnaire, les accusations criminelles qui pesaient contre lui n'avaient pas encore été portées devant le tribunal compétent. Par conséquent, l'employeur ne pouvait pas s'appuyer sur l'issue du procès pour justifier sa décision de congédier le fonctionnaire. Toutefois, l'arbitre a conclu que le congédiement du fonctionnaire était justifié du fait d'autres écarts de conduite commis par ce dernier. Bien que le fonctionnaire n'ait pas détruit les dossiers confidentiels sur les informateurs ministériels, tel qu'il l'avait prétendu au départ, il les avait retirés du bureau et il n'avait pas le droit d'essayer d'empêcher son superviseur de les consulter. De plus, on n'a pas contesté le fait que, pendant qu'il faisait l'objet d'une suspension, le fonctionnaire a utilisé le réseau téléphonique du gouvernement pour faire des appels interurbains qui n'avaient rien à voir avec son travail. De plus, la participation du fonctionnaire à une enquête sur une affaire de contrefaçon dans les Maritimes était inappropriée. Le fonctionnaire aurait dû communiquer à son employeur les renseignements qu'il avait reçus et laisser celui-ci traiter avec les autorités compétentes. La sanction était justifiée dans les circonstances.

G-5 Dans *Marinos* (dossier de la Commission 166-2-27446), la fonctionnaire a contesté son licenciement pour des motifs disciplinaires. L'employeur a soutenu que l'arbitre n'avait pas compétence pour instruire le grief, puisque l'employée n'était pas une fonctionnaire au sens de la LRTFP. La fonctionnaire avait accepté un contrat d'emploi à titre d'agent de correction à l'établissement Cowansville (Québec) pour une période de 90 jours, et un second contrat, pour une autre période de 90 jours, commençant le jour où prenait fin le premier contrat. Ce deuxième contrat avait été automatiquement renouvelé sans interruption. Lors de son licenciement, la fonctionnaire travaillait depuis sept mois. Ainsi, l'employeur a soutenu qu'elle était une personne employée à titre occasionnel et qu'elle était donc visée par l'exception prévue à l'alinéa g) de la définition de « fonctionnaire » figurant à l'article 2 de la LRTFP. L'employeur a maintenu que la fonctionnaire avait été nommée en vertu de l'article 21.2 de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP), qui autorisait la Commission de la fonction publique à « nommer toute personne à la fonction publique pour une période ne dépassant pas quatre-vingt-dix jours », les personnes ainsi nommées ne pouvant travailler « plus de cent vingt-cinq jours dans une année ». L'unique mention d'« emploi temporaire » se trouve dans l'intitulé de l'article 21.2 de la LEFP et dans une note à la marge. La fonctionnaire a prétendu qu'elle était une fonctionnaire au sens de la définition donnée à l'alinéa h) de l'article 2 de la LRTFP du fait qu'elle était une personne employée pour une période déterminée de plus de trois mois.

G-6 L'arbitre a conclu que la mention d'emploi temporaire dans l'intitulé et dans la note en marge de l'article 21.2 de la LEFP ne pouvait pas en elle-même modifier le sens ordinaire de la définition de « fonctionnaire » contenue à l'article 2 de la LRTFP, et en particulier à l'alinéa g) de la définition. La jurisprudence a établi qu'un emploi à titre occasionnel s'entend d'un emploi à des moments incertains ou à des intervalles irréguliers. Un employé occasionnel est un employé qui travaille lorsque l'employeur fait appel à ses services pour un besoin imprévu. De plus, un employé occasionnel n'est pas obligé d'accepter une offre d'emploi temporaire. L'arbitre a conclu que la preuve n'était pas l'allégation de l'employeur selon laquelle la fonctionnaire travaillait à titre occasionnel; l'employeur avait en fait besoin de ses services sur une base régulière. Il y avait un manque chronique d'agents de correction à l'établissement où travaillait la fonctionnaire,

l'employeur savait qu'il manquait d'agents de correction de sorte qu'il pouvait prévoir son manque de personnel, la fonctionnaire devait être disponible en tout temps et elle avait travaillé en moyenne 18 jours par mois pendant plus de six mois. Après avoir conclu que la fonctionnaire était effectivement une fonctionnaire au sens de la LRTPF, l'arbitre a décidé qu'elle avait compétence pour instruire le grief. L'employeur a présenté une demande de révision judiciaire de cette décision à la Cour fédérale du Canada (dossier de la Cour n° T-1117-97). Après la fin de l'exercice, la Cour fédérale du Canada a rendu une décision refusant de modifier la décision de l'arbitre. L'employeur a interjeté appel devant la Cour d'appel fédérale (dossier de la Cour n° A-275-98).

G-7 Nonobstant la demande de contrôle judiciaire dont faisait l'objet sa décision sur la question de sa compétence, l'arbitre a repris l'audition de l'affaire afin de statuer sur le fond du grief *Marinos* : à savoir si le licenciement de la fonctionnaire était justifié. Comme l'employeur n'a produit aucune preuve pour justifier la décision de licencier la fonctionnaire, la seule question en litige qui restait était celle de la réparation. La fonctionnaire demandait qu'on la réintègre dans son poste et qu'on lui verse des dommages-intérêts pour renvoi injustifié et souffrance morale. Faisant valoir que la fonctionnaire avait été nommée en vertu de l'article 21.2 de la LEFP, qui interdisait à quiconque était nommé en vertu de cet article de travailler dans un ministère donné pendant plus de 125 jours dans une même année, l'employeur a soutenu que la fonctionnaire n'avait pas été nommée pour une période indéterminée mais plutôt à titre occasionnel ou, à tout le mieux, pour une période déterminée. L'employeur a également souligné le fait que la fonctionnaire n'avait travaillé que pendant 115 jours lors de son licenciement et qu'elle n'aurait droit qu'à dix jours de rémunération, sans dommages pour renvoi injustifié ou souffrance morale. La fonctionnaire a maintenu qu'elle avait été nommée pour une période indéterminée lors de son congédiement. Elle a soutenu que sa nomination en vertu de l'article 21.2 de la LEFP avait eu pour seul objet de contourner la loi, puisqu'on avait toujours besoin de ses services.

G-8 L'arbitre a conclu que, à la lumière de la preuve, il n'y avait aucune garantie que le contrat de 90 jours de la fonctionnaire aurait été renouvelé ni qu'elle aurait continué d'être employée indéfiniment, même si l'employeur a pu avoir besoin des services d'agents de correction et qu'il y avait des postes vacants à l'établissement. L'arbitre a donc

conclu qu'elle ne pouvait pas réintégrer la fonctionnaire, qui avait uniquement droit à la rémunération des dix jours restants avant qu'elle n'atteigne le maximum de 125 jours prévu à l'article 21.2 de la LEFP. L'arbitre a pris en considération les arrêts rendus par la Cour suprême du Canada dans *Vorvis c. Insurance Corporation of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 1085 et dans *Wallace c. United Grain Growers Ltd.*, [1997] 3 R.C.S. 701. Elle a conclu que la fonctionnaire n'avait pas établi une faute donnant ouverture à un droit d'action, exception faite de son licenciement, pouvant servir de fondement à l'attribution de dommages pour renvoi injustifié et souffrance morale. L'employeur s'est vu ordonner d'indemniser la fonctionnaire des pertes qu'elle a subies au titre du traitement pour les dix jours qu'elle était en droit de travailler. La fonctionnaire s'estimant lésée a présenté une demande de contrôle judiciaire de cette décision à la Cour fédérale du Canada (dossier de la Cour n° T-167-98). L'affaire était toujours en instance à la fin de l'année.

G-9 L'application de la Directive sur le réaménagement des effectifs (DRE) était en litige dans *Fortier* (dossier de la Commission 166-2-27013). L'employeur n'avait pas accordé au fonctionnaire la protection salariale prévue par la DRE. Le fonctionnaire était conducteur de machines à l'aéroport de Yellowknife lorsqu'il a été déclaré excédentaire en vertu de la DRE, par suite de la cession de l'aéroport au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. On lui a offert et il a accepté un poste dans le même groupe et au même niveau à Regina (Saskatchewan). Toutefois, aux termes des dispositions pertinentes de leurs conventions collectives, les employés faisant partie du groupe Manœuvres et hommes de métier sont rémunérés suivant des barèmes régionaux; le fonctionnaire est donc passé d'un taux horaire de 15,19 \$ (Yellowknife) à 12,36 \$ (Regina). Le fonctionnaire a soutenu que, selon l'esprit de la DRE, il aurait dû continuer à être rémunéré au taux horaire en vigueur à Yellowknife. L'employeur a répliqué que l'application de la DRE au fonctionnaire avait révélé une anomalie; toutefois, comme la DRE fait partie de la convention collective, toute modification qu'on veut y apporter doit être soumise à la table de négociation. Selon l'employeur, la DRE ne prévoit la protection salariale que si le fonctionnaire se voit offrir un poste à un niveau inférieur, et non à un taux de rémunération régional différent. L'arbitre a conclu que la disposition de la DRE n'était pas ambiguë et qu'il n'avait pas à

s'appuyer sur des preuves extrinsèques pour déterminer l'intention des parties qui l'avaient négociée; aux termes de la DRE, la protection salariale n'est accordée qu'au fonctionnaire qui est nommé à un poste de niveau inférieur. Ainsi, le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas droit à la protection salariale.

G-10 Dans *Parent* (dossier de la Commission 166-2-27675), l'employeur avait calculé l'indemnité de départ du fonctionnaire en fonction du niveau salarial de son poste d'attache, et non du poste qu'il avait occupé à titre intérimaire immédiatement avant de partir à la retraite. La convention collective prévoyait que l'indemnité de départ d'un fonctionnaire devait être calculée d'après le taux de rémunération correspondant au niveau de classification indiquée dans son certificat de nomination. Neuf semaines avant de prendre sa retraite, le fonctionnaire avait été nommé à titre intérimaire à un poste à un niveau immédiatement au-dessus du niveau de classification de son poste d'attache; l'employeur avait confirmé la nomination par écrit sept semaines avant la retraite. Le fonctionnaire a soutenu qu'il avait droit à une indemnité de départ calculée en fonction de la rémunération du poste qu'il occupait à titre intérimaire et il a maintenu que la lettre de l'employeur constituait un certificat de nomination pour les besoins de la convention collective. L'employeur a fait valoir que les dispositions de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique en vigueur le jour où la convention collective a été signée ne mentionnaient qu'un certificat de nomination à un poste de durée indéterminée aux termes de la LEFP; il n'y était pas question d'un certificat de nomination pour un poste intérimaire. L'arbitre a toutefois conclu que la confirmation écrite de l'employeur constituait effectivement un certificat de nomination pour les besoins de la convention collective, signalant que la convention ne limitait pas les certificats de nomination aux nominations à un «poste d'attache». L'arbitre a donc fait droit au grief.

G-11 Dans *Association canadienne du contrôle du trafic aérien et Conseil du Trésor (Transports Canada) et Nav Canada* (dossier de la Commission 169-2-588), il n'était pas contesté que l'employeur (le Conseil du Trésor) avait, sur une période de six ans, mal calculé les cotisations syndicales des employés membres de l'unité de négociation. Ainsi, l'employeur n'avait pas prélevé le plein montant des cotisations syndicales de ces employés ni n'avait remis ces sommes à l'agent négociateur, en contravention des dispositions pertinentes de la

convention collective. Nav Canada était l'employeur successeur pour la plupart de ces employés, mais non tous, et a donc été ajouté à titre d'intervenant. Les parties se sont entendues sur les montants qui étaient dus à l'agent négociateur. À la demande des parties, la Commission a rendu une décision provisoire ordonnant aux employeurs de percevoir auprès des employés les cotisations syndicales qui étaient dues et de les remettre à l'agent négociateur. La Commission est demeurée saisie de l'affaire afin d'entendre tout litige concernant la responsabilité des employeurs à l'égard des cotisations qu'ils n'auraient pas réussi à recouvrer.

G-12

responsabilité

H

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

H-1 L'article 76 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique précise que, dans le cas où des parties à des négociations collectives ont négocié de bonne foi mais n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi, et lorsque l'agent négociateur pertinent a choisi le renvoi à la conciliation comme mode de règlement des différends, l'employeur ou l'agent négociateur en cause peut, par avis écrit au président, demander le règlement du différend par la conciliation. A moins que le président ne conclue qu'il est improbable que l'établissement d'un bureau de conciliation contribue à aider les parties à se mettre d'accord, il doit établir, en application de l'article 77 de la Loi, un bureau chargé de la conciliation ou, à la demande conjointe des parties, nommer un commissaire-conciliateur en application de l'article 77.1. Aux termes de l'article 84, le président est tenu de remettre au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, selon le cas, un document énonçant les questions sur lesquelles il doit lui transmettre ses conclusions et recommandations. Il y a certaines restrictions quant à ces questions. Le paragraphe 87(2) dispose que le

paragraphe 57(2)* s'applique, compte tenu des adaptations de circonstance, aux recommandations d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur. De plus, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur ne peut contenir de recommandation 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 tel est le cas, il ne l'inclut pas dans le mandat du bureau de conciliation ou du commissaire-conciliateur.

H-2 Bien que la plupart des employeurs et des agents négociateurs aient recommencé la négociation collective à la suite de l'expiration du gel imposé par les dispositions de la Loi sur la rémunération du secteur public, aucun bureau de conciliation n'a été établi et aucun commissaire-conciliateur n'a été nommé au cours de l'année à l'étude.

H-3 La Commission des relations de travail dans la fonction publique administre le processus selon lequel un arbitre de différends est nommé en vertu de l'article 65.1 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou un conseil d'arbitrage est constitué en application de l'article 65 de cette même loi. L'article 64 de la Loi précise que, lorsque les parties ont négocié collectivement de bonne foi mais n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi susceptible d'être incluse dans une décision arbitrale, et lorsque l'agent négociateur en cause a précisé que le renvoi à l'arbitrage constituera la procédure de

* Le paragraphe 57(2) est ainsi libellé :

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.)

règlement d'un différend, l'une ou l'autre peut, par avis écrit adressé au secrétaire de la Commission, demander l'arbitrage sur cette condition d'emploi. Aux termes de l'article 65, le président, sur réception d'une demande d'arbitrage et lorsque les parties ne lui ont pas présenté une demande conjointe de nomination d'un arbitre de différend aux termes de l'article 65.1, est tenu de constituer un conseil d'arbitrage composé de trois personnes nommées de la façon prévue en ce qui concerne les membres d'un bureau de conciliation.

H-4 Aux termes de l'article 66 de la Loi, le président est tenu, sous réserve de l'article 69, de renvoyer par écrit les questions en litige à l'arbitre de différend ou au conseil d'arbitrage, selon le cas. L'article 69 exclut certaines questions du champ des décisions arbitrales. Le paragraphe 69(2) dispose que le paragraphe 57(2) s'applique aux décisions arbitrales, compte tenu des adaptations de circonstance. Aux termes du paragraphe 69(3), l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions aux postes au sein de celle-ci et la classification de ces derniers sont exclues du champ des décisions arbitrales. Il en va de même pour les normes, les 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, une décision arbitrale ne peut porter sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant la demande d'arbitrage. Le paragraphe 69(4) prévoit qu'une décision arbitrale ne vaut que pour les conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation visée par la demande d'arbitrage. Enfin, les articles 71 et 72 de la Loi posent certaines restrictions quant à la durée de l'effet d'une décision arbitrale et à la mesure dans laquelle une disposition d'une décision arbitrale peut avoir un effet rétroactif.

H-5 La Loi d'exécution du budget de 1996 a suspendu pour une période de trois ans, à compter du 20 juin 1996, l'arbitrage comme mode de règlement des différends sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Par conséquent, aucun arbitre de différends n'a été nommé ni conseil d'arbitrage établi au cours de l'année à l'étude.

I

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

I-1 À la suite de l'entrée en vigueur des dispositions restantes de la Loi sur la réforme de la fonction publique, le 1^{er} juin 1993, l'arbitrage de différends sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique a cessé d'être une fonction de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Cette responsabilité est maintenant assignée à un conseil spécial de trois personnes nommées par le président de la même façon que les membres d'un bureau de conciliation. Avant le 1^{er} juin 1993, la Commission, telle qu'elle était constituée pour instruire le renvoi, déterminait sa propre compétence pour examiner une proposition contestée à la lumière des dispositions pertinentes de la Loi. Depuis cette date, en vertu du paragraphe 66(1), le président est tenu par l'article 69 de renvoyer par écrit à un conseil d'arbitrage les questions en litige. L'article 69 a essentiellement pour effet d'établir le mandat d'un conseil d'arbitrage.

I-2 Le président devait décider si diverses propositions contestées relativement à un différend mettant en cause un nouvel employeur distinct relevaient de la compétence du conseil d'arbitrage. Ainsi, il a renvoyé certaines des propositions contestées au conseil d'arbitrage, mais il n'en a pas renvoyé certaines autres, pour le motif qu'elles ne faisaient pas partie du mandat du conseil d'arbitrage. Plus particulièrement, il a décidé que les dispositions de la Loi sur la rémunération du secteur public s'appliquaient aux employés du nouvel employeur distinct, ce qui avait pour effet de geler leurs régimes de rémunération tels qu'ils avaient existé le 26 février 1991, et ce, même si l'employeur n'avait pas commencé à exister en tant qu'employeur distinct avant le 1^{er} janvier 1994.

I-3 L'agent négociateur a demandé à la Cour fédérale, Section de première instance, de réviser cette décision, alléguant, entre autres, que le président n'avait pas le pouvoir exclusif de déterminer la compétence

d'un conseil d'arbitrage, mais que cela pouvait également être déterminé par le conseil d'arbitrage lui-même. La Cour a permis à la Commission des relations de travail dans la fonction publique de présenter des observations sur deux questions :

- la portée de la compétence du président lorsqu'il renvoie par écrit à un conseil d'arbitrage les questions en litige, conformément à l'article 66 de la Loi;
- le critère normal qui doit s'appliquer au contrôle judiciaire des décisions du président prises en vertu de l'article 66 de la Loi.

I-4 En rejetant la demande de contrôle judiciaire, le juge Pinard a conclu que, à la suite des modifications apportées à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique qui sont entrées en vigueur le 1^{er} juin 1993, le président est investi de la compétence exclusive de déterminer quelles questions peuvent être incluses dans une décision arbitrale : *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Commission de la capitale nationale et autre*, [1998] 2 C.F. 128. Cela permet d'assurer la cohérence et le caractère définitif des décisions arbitrales, ce qui est particulièrement important maintenant que le conseil d'arbitrage n'est plus présidé par un commissaire de la Commission des relations de travail dans la fonction publique. De plus, la nécessité de la cohérence est plus grande du fait que la décision du conseil d'arbitrage, contrairement au rapport d'un bureau de conciliation, lie les parties. Le juge Pinard a ensuite examiné la jurisprudence pertinente de la Cour suprême du Canada concernant le critère applicable. Il a signalé que l'agent négociateur avait fait valoir que le critère applicable devrait être celui de la justesse, étant donné que le président examinait des questions portant sur le mandat du conseil d'arbitrage.

I-5 En rejetant cet argument, le juge Pinard a fait remarquer que, lorsqu'il décide quelles sont les questions pouvant être tranchées par une décision arbitrale, le président ne se prononce pas sur les limites de la compétence que lui a conférée le législateur. Il n'existe aucune clause privative dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, mais il n'y a pas non plus de droit d'appel garanti par la loi. De plus, le président est un décideur spécialisé pourvu d'une expertise considérable, qui est nommé par le législateur afin de fixer les

paramètres des conventions collectives entre les employeurs et les agents négociateurs. Par conséquent, en ce qui concerne la manière dont le président a fixé le mandat d'un conseil d'arbitrage, et dans l'hypothèse d'un contrôle judiciaire, le juge Pinard a conclu que le critère applicable devrait être celui du caractère raisonnable de la décision en cause. Les décisions du président portant sur le mandat du conseil dans la mesure où elles ont trait à la Loi sur la rémunération du secteur public, cependant, sont assujetties au critère de la justesse, puisqu'il n'a pas été établi qu'il s'agissait d'un texte que le président était appelé souvent à examiner. Le juge Pinard a ensuite conclu que les décisions du président relativement à la loi étaient correctes et que ses décisions par rapport aux autres propositions contestées étaient raisonnables. L'agent négociateur en a appelé de la décision du juge Pinard et l'affaire était en instance à la fin de l'année (dossier de la Cour n° A-820-97).

I-6 Dans *Barry c. Canada (Conseil du Trésor)* (1997), 221 N.R. 237, la Cour d'appel fédérale s'est penchée sur la question du critère à appliquer au contrôle judiciaire des décisions des arbitres nommés sous le régime de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique à la suite de l'abrogation de la clause privative le 1^{er} juin 1993. L'arbitre avait conclu que l'employeur, bien qu'il eût au bout du compte refusé d'accorder au fonctionnaire le congé annuel demandé, avait fait tous les efforts raisonnables pour l'accorder, comme il était tenu de le faire par les dispositions pertinentes de la convention collective. La Cour fédérale, Section de première instance, en rejetant la demande de contrôle judiciaire du fonctionnaire, a examiné le critère applicable aux décisions des arbitres [1996] 115 F.T.R. 281. À cet égard, la Cour a affirmé ce qui suit à la page 283 :

Bien que le critère en la matière ne consiste plus à savoir si le juge-arbitre a rendu une décision manifestement déraisonnable, la Cour fédérale a ultérieurement indiqué qu'il fallait, quand même, faire preuve de retenue judiciaire à l'égard des juges-arbitres¹.

¹ Voir le Vingt-neuvième rapport annuel, paragraphes I-1 et I-2.

I-7 La Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel qu'avait interjeté le fonctionnaire de la décision de la Section de première instance. Ce faisant, la Cour a rétabli le critère du caractère « manifestement déraisonnable » de la décision devant s'appliquer au contrôle des décisions des arbitres. Le juge d'appel Robertson, qui a rendu les motifs de la Cour, a précisé ce qui suit à ce propos :

En toute déférence, nous sommes d'avis que la norme de contrôle adoptée par le juge des requêtes est contraire aux enseignements de la Cour suprême. Il est vrai qu'avant l'abrogation de la clause privative, la Cour suprême avait statué dans Canada (Procureur général) c. AFPC [1993] 1 R.C.S. 941 (« AFPC n° 2 ») que la norme de contrôle appropriée au regard des décisions d'un arbitre agissant en vertu de la Loi était de déterminer si la décision était « manifestement déraisonnable ». À notre avis, rien n'a changé du fait de l'abrogation de la clause privative. Dans Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 579 c. Bradco Construction Ltd., [1993] 2 R.C.S. 316, aux pages 337 et 338, le juge Sopinka, s'exprimant au nom de la Cour, a statué que, même en l'absence d'une clause privative, la norme de contrôle pour les décisions arbitrales portant sur l'interprétation des conventions collectives est circonscrite par la notion du caractère manifestement déraisonnable.

I-8 Dans *Francoeur c. Canada (Procureur général)* (1997), 220 N.R. 51, la Cour d'appel fédérale a rétabli la décision de l'arbitre qui avait été annulée par la Cour fédérale, Section de première instance lors du contrôle judiciaire [1996], 112 F.T.R. 113. Face à une contradiction entre les versions française et anglaise d'une disposition de la convention collective concernant l'indemnité d'intérim, l'arbitre avait préféré la version française, qu'il jugeait plus explicite que la version anglaise; par conséquent, il avait rejeté le grief. Lors du contrôle judiciaire, la Cour fédérale, Section de première instance, a annulé la décision et a renvoyé l'affaire à l'arbitre pour qu'il la reconsidère à la lumière du fait que la version anglaise de la convention correspondait

davantage à l'intention des parties telle que la révèle la convention collective dans son ensemble². En accueillant l'appel, la Cour d'appel fédérale a fait remarquer que la jurisprudence de la Cour suprême du Canada avait établi que la décision d'un arbitre ne pouvait être annulée, à l'occasion d'un contrôle judiciaire, à moins que le juge qui en détermine la validité puisse conclure qu'elle est manifestement et clairement erronée. En l'occurrence, le juge avait substitué son avis à celui de l'arbitre quand à savoir quelle version de la convention collective devrait être privilégiée, ce qui n'équivalait certes pas à conclure que la décision de l'arbitre était clairement erronée.

I-9 Le fonctionnaire s'estimant lésé, qui avait été employé par un employeur distinct, a allégué que sa mise en disponibilité était en réalité un congédiement disciplinaire déguisé et que, par conséquent, un arbitre nommé en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique avait le pouvoir nécessaire pour instruire un grief portant sur cette décision. S'appuyant sur les paragraphes 92(1) et 92(3) de la Loi, l'employeur a contesté cette compétence. La preuve a établi que l'employeur avait été insatisfait pendant de nombreuses années du rendement du fonctionnaire et de son comportement, mais qu'il n'avait jamais officiellement signalé la chose à son attention. L'arbitre a conclu qu'il avait compétence pour instruire le grief pour le motif que l'employeur avait agi de mauvaise foi en se débarrassant arbitrairement du fonctionnaire sous le couvert d'une mise en disponibilité. En réalité, le fonctionnaire avait été licencié pour des motifs disciplinaires. Bien que l'arbitre ait conclu que la conduite générale du fonctionnaire ne justifiait pas la sanction ultime du licenciement, il ne l'a pas réintégré; à la place de la réintégration il lui a accordé une indemnité équivalant à un peu plus d'une année de salaire. Dans sa décision, l'arbitre a tenu compte du fait que l'employeur avait perdu confiance dans le fonctionnaire et du fait que ce dernier n'avait pas reconnu ses propres lacunes, même après qu'on les lui a signalées.

I-10 L'employeur et le fonctionnaire ont tous les deux demandé à la Cour de réviser cette décision; le premier a contesté la compétence de l'arbitre d'instruire le grief et le second a contesté le caractère approprié du redressement accordé par l'arbitre. Dans *Canada (Procureur général) c. Matthews* (dossier de la Cour n° T-618-97,

² Voir le Vingt-neuvième rapport annuel, paragraphe I-4.

décision non publiée), le juge Richard de la Cour fédérale, Section de première instance, a rejeté la demande de contrôle judiciaire de l'employeur. S'appuyant sur la décision rendue par la Cour d'appel fédérale dans *Canada (Procureur général) c. Penner* [1989] 3 C.F. 429 et la décision de la Cour suprême du Canada dans *Jacmain c. le Procureur général (Canada)* [1978] 2 R.C.S. 15, le juge Richard a conclu que l'arbitre n'avait pas commis d'erreur de droit lorsqu'il avait tranché la question de la compétence, et qu'il y avait suffisamment de preuves au dossier pour étayer sa décision.

I-11 À propos de la demande de contrôle judiciaire du fonctionnaire, le juge Richard a fait remarquer que le pouvoir d'un arbitre d'attribuer des dommages-intérêts par opposition à réintégrer le fonctionnaire avait été confirmé par la Cour d'appel fédérale dans *Champagne c. Canada (Commission des relations de travail dans la fonction publique)* [1987] F.C.J. 906. Le juge Richard a conclu que l'arbitre avait conçu ce qu'il estimait être un redressement approprié en fonction du dossier qu'on lui avait présenté, lequel contenait suffisamment de preuves pour justifier ce redressement. Le juge Richard a en outre conclu, cependant, que l'arbitre aurait dû accorder au fonctionnaire et à l'employeur la possibilité de présenter des arguments et des preuves au sujet de la méthode de calcul et du montant des dommages-intérêts à attribuer au fonctionnaire; par cette omission, l'arbitre avait manqué aux règles de l'équité procédurale. Par conséquent, le juge a renvoyé l'affaire à l'arbitre pour qu'il recalcule le montant des dommages après avoir accordé aux parties la possibilité de présenter des arguments et des preuves sur cette question précise: *Matthews c. Canada (Procureur général)* (dossier de la Cour n° T-623-97, décision non publiée).

J

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

J-1 Les renvois fondés sur l'article 129 du Code surviennent lorsqu'un fonctionnaire refuse de travailler à cause d'un prétendu danger et qu'un agent de sécurité conclut subséquemment à l'absence de danger. Le fonctionnaire peut demander que la décision de l'agent de sécurité soit renvoyée à la Commission, qui doit alors procéder sans délai à l'examen des circonstances de l'affaire et des motifs de la décision, puis confirmer celle-ci ou donner à l'employeur les instructions qu'elle juge indiquées.

J-2 Au cours de l'année, la Commission était saisie de 70 renvois, dont deux reportés de l'année précédente. Trois affaires ont été retirées et 66 ont été réglées par les parties avant l'audience. La dernière affaire est inscrite au rôle pour la prochaine année.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

J-3 En vertu de l'article 133 de la partie II du Code, la Commission peut être saisie des affaires dans lesquelles il est allégué que l'employeur a pris des mesures à l'endroit d'un fonctionnaire parce que celui-ci s'est prévalu des droits que lui confère l'article 129 du Code.

J-4 La Commission a instruit 12 renvois fondés sur l'article 133 dans l'année, dont deux qui dataient de l'année précédente. Elle a classé quatre des 12 affaires : une a été rejetée, deux ont été retirées avant l'audience et une a été réglée par les parties avant l'audience. Les huit autres affaires sont inscrites au rôle pour la prochaine année.

APPENDICE

TABLEAUX

1	Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la fonction publique du Canada
2	Mode de règlement des différends
3	Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par catégorie (Employeur : Conseil du Trésor)
4	Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur et par catégorie (Employeur : Conseil du Trésor)
5	Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)
6	Unités de négociation assujetties à la procédure conciliation/ grève
7	Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends
8	Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1 ^{er} avril 1993 au 31 mars 1998
9	Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, du 1 ^{er} avril 1993 au 31 mars 1998
10	Différends renvoyés à l'arbitrage
11	Conciliation, médiation et examens, 1997-1998

ABRÉVIATIONS UTILISÉES 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
ACPER	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
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
CMTCM (Est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
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
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
UTUAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce

EMPLOYEURS

ACIA	Agence canadienne d'inspection des aliments
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
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