

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

TRENTE-DEUXIÈME

RAPPORT ANNUEL

1998-1999

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 1999
N° de cat. SR1-1999
ISBN 0-662-64269-4

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-deuxième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1^{er} avril 1998 au 31 mars 1999 et qui doit être déposé 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

1998 - 1999

Président : Yvon Tarte
Vice-président : P. Chodos

Présidents suppléants : M.-M. Galipeau, E. Henry
J.W. Potter

Commissaires à plein temps : J.C. Cloutier, G. Giguère,
R. Simpson, J.B. Turner

*Commissaires à temps
partiel :* S. Kelleher, c.r., 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'exercice.....	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
Détermination de l'appartenance à une unité de négociation	8
Demandes de prolongation de délai	9
Révocation de l'accréditation.....	10
Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi.....	11
Désignation de postes en vertu de l'article 78 de la Loi.....	11
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 MÉDIATION19
	Examens20
	Comités d'examen (désignations).....20
	Autres services.....21
F	DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION..... 23
G	IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS..... 29
H	MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES- CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE 37
	Questions négociables38
I	DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES 41
J	AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL 47
	Renvois fondés sur l'article 129..... 47
	Affaires fondées sur l'article 133 47

PAGE

APPENDICE (TABLEAUX).....	49
----------------------------------	-----------



INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'EXERCICE

A-1 La Commission a traité 1184 affaires au cours de l'exercice écoulé, ce qui représente une diminution de moins de cinq pour cent par rapport à l'exercice précédent. La Commission a traité des affaires portant sur l'arbitrage de griefs, l'accréditation, des plaintes, des désignations, des conciliations 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 dans le présent rapport.

A-2 L'arbitrage des griefs de harcèlement et de licenciement est devenu plus complexe de sorte que les audiences durent plus longtemps et qu'il faut plus de temps pour rédiger les décisions.

A-3 Deux commissaires ont été nommés présidents suppléants, soit M. J.W. Potter et M^{me} E. Henry; M. G. Giguère a été nommé commissaire.

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 attributions réunies du

président et de la Commission dans certains domaines définis par la Loi sont analogues à celles des ministres du Travail à l'égard du secteur privé. Aux termes de la Loi, la Commission compte un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de commissaires 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 de l'accréditation, les plaintes de pratiques déloyales de travail, la qualification des postes de direction ou de confiance, la désignation de 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. Les griefs renvoyés à l'arbitrage concernant l'interprétation ou l'application des dispositions des conventions collectives ou des mesures disciplinaires majeures, ainsi que les griefs de licenciement 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 différends de ce genre sont réglés sans qu'il soit nécessaire d'en saisir officiellement la Commission.

A-6 La Commission fournit des locaux et assure des services de soutien administratif au Conseil national mixte, un organisme composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs. Le Conseil sert de tribune aux parties pour tenir des consultations et mener des négociations 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. La Commission a traité neuf demandes du genre au cours de l'exercice écoulé, dont trois reportées de l'exercice précédent.

B-2 Une demande se rapportait à un grief déposé en 1983 par M. Quigley, qui demandait des dommages-intérêts pour la perte de sa maison et la perte d'heures supplémentaires à la suite de son licenciement en 1982. Les griefs ont été rejetés. Le fonctionnaire s'estimant lésé a intenté devant la Cour fédérale une action en dommages-intérêts qui a finalement été rejetée en 1994, pour le motif que le seul recours possible était un renvoi à l'arbitrage aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique. Le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé un nouveau grief en avril 1996 pour réclamer des dommages-intérêts. L'employeur a contesté la compétence de l'arbitre en invoquant plusieurs motifs dont le respect des délais. Le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas demandé l'autorisation de déposer un grief avant l'audience. L'arbitre a conclu que ce nouveau grief portait sur la même question que le grief de 1983 et qu'il ne pouvait pas faire droit à sa demande. La Cour fédérale a par la suite rejeté une demande de contrôle judiciaire de cette décision.

B-3 En octobre 1997, le fonctionnaire s'estimant lésé a déposé une demande de révision de la décision rendue relativement à son nouveau grief fondé sur l'article 27 de la Loi. L'employeur a contesté la compétence de l'arbitre. Le fonctionnaire s'estimant lésé a soutenu que, lors de l'audience de son nouveau grief, il n'avait pas eu l'occasion d'exposer en détail les raisons pour lesquelles il avait tardé à renvoyer son grief à l'arbitrage. Il a fait valoir qu'il avait agi en toute bonne foi, l'employeur lui ayant indiqué que la procédure de règlement des griefs n'était pas le recours approprié pour régler sa demande de dommages-intérêts découlant du licenciement de 1982. L'employeur a prétendu que l'arbitre ne pouvait pas réexaminer la décision d'arbitrage rendue au sujet des griefs de 1983 et il a soutenu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas démontré que les circonstances avaient changé depuis que la décision dont il demandait la révision avait été rendue. De même, il n'avait pas produit de nouveaux éléments de preuve ou soulevé de nouveaux motifs qu'il n'avait pas pu produire ou invoquer à l'audition de ce grief. L'arbitre a conclu que, lors de l'audition du grief, le fonctionnaire s'estimant lésé avait eu l'occasion de produire les éléments de preuve nécessaires pour expliquer pourquoi il avait attendu treize ans pour poursuivre son grief initial. La preuve a établi que le fonctionnaire s'estimant lésé avait décidé en toute connaissance de cause de ne pas déposer plus tôt son nouveau grief, préférant tenter d'obtenir réparation devant la Cour fédérale. L'arbitre a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas présenté d'éléments de preuve substantiellement différents des éléments de preuve produits à l'audition de son nouveau grief et a rejeté la demande (dossier de la Commission 125-2-77).

B-4 Le Personnel des fonds non publics (PFNP) a déposé deux demandes pour obtenir la fusion des unités de négociation à deux emplacements différents. Dans le premier cas, l'employeur demandait le regroupement des fonctionnaires de la catégorie Soutien administratif à la BFC Trenton avec les fonctionnaires de la catégorie Exploitation, aussi à la BFC Trenton. La deuxième demande visait à obtenir le regroupement des fonctionnaires de la catégorie Soutien administratif travaillant à la BFC Gagetown avec ceux faisant partie de la catégorie Exploitation à Gagetown également. Dans les deux cas, l'agent

négociateur accrédité des fonctionnaires de la catégorie Soutien administratif était l'Alliance de la Fonction publique du Canada et celui des fonctionnaires de la catégorie Exploitation était l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, sections locales 175 et 864.

B-5 Dans les deux cas, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) s'est opposée à la demande et a déclaré que, pour que les unités soient fusionnées, il fallait d'abord tenir un scrutin de représentation pour donner aux fonctionnaires la possibilité de choisir leur agent négociateur. Les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), section locale 864, se sont également opposés à la proposition de l'employeur de fusionner les unités de négociation. L'employeur a retiré sa demande de fusion des unités de négociation à Trenton avant l'audience (dossier de la Commission 148-18-79).

B-6 Au moyen d'une décision datée du 26 novembre 1984, la Commission avait accrédité l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur d'une unité englobant tous les fonctionnaires du PFNP faisant partie de la catégorie Soutien administratif à la BFC Gagetown (Nouveau-Brunswick) (dossier de la Commission 145-18-231). Au moyen d'une décision datée du 17 juin 1981 et modifiée le 27 juin 1991, la Commission avait accrédité les travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864, à titre d'agent négociateur d'une unité englobant tous les fonctionnaires du PFNP faisant partie de la catégorie Exploitation à la BFC Gagetown (Nouveau-Brunswick) (dossier de la Commission 146-18-190). Le PFNP avait déposé une demande fondée sur l'article 27 de la LRTFP pour obtenir la fusion des unités de négociation en faisant valoir que cela lui permettrait d'instaurer un nouveau plan de classification et de respecter ainsi ses obligations aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne. L'employeur voulait également simplifier la structure organisationnelle à la BFC Gagetown.

B-7 La preuve a établi que, en raison de la relation difficile qui avait existé par le passé entre les parties, le PFNP n'avait pas cherché à travailler pour résoudre le litige. Ces derniers ont contesté l'affirmation

du PFNP selon laquelle il ne pouvait pas respecter ses obligations aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne s'il ne fusionnait pas les unités; ils ont également soutenu que des solutions pouvaient facilement être trouvées sans toucher aux deux unités de négociation. Les TUAC ont fait valoir que le désir de l'employeur de simplifier la tâche administrative n'était pas un motif suffisant pour justifier la révision des unités habiles à négocier collectivement. L'AFPC a soutenu qu'il n'y avait pas lieu de changer quoi que ce soit à l'actuelle relation de négociation, qu'on pouvait qualifier de stable. Dans sa réplique, le PFNP a prétendu que ni les TUAC ni l'AFPC n'avaient soutenu que la nouvelle unité de négociation proposée ne permettrait pas une représentation adéquate des fonctionnaires touchés au sens du paragraphe 33(2) de la LRTFP. La Commission a conclu que cette disposition doit s'appliquer de manière stricte uniquement à l'égard de nouvelles demandes d'accréditation présentées en vertu de l'article 28 de la LRTFP. Les demandes de révision visant la fusion d'unités de négociation établies de longue date doivent être abordées avec précaution, et il doit exister des preuves solides et probantes pour justifier la modification d'une structure de négociation qui semble avoir bien fonctionné pendant nombre d'années. La Commission a conclu que la demande était prématurée; le PFNP n'avait pas fait les efforts nécessaires pour travailler avec les TUAC et l'AFPC afin d'instaurer un nouveau plan de classification des membres des deux unités de négociation existantes (dossier de la Commission 125-18-78).

B-8 L'agent négociateur, le Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (SESSH), section locale 261, a présenté une demande à la Commission pour faire modifier un certificat qui lui avait été délivré afin d'y inclure quatre fonctionnaires du Personnel des fonds non publics (PFNP) travaillant au comptoir de vente au détail. L'employeur acceptait la modification à la condition que la Commission fût convaincue que les quatre fonctionnaires en question désiraient faire partie de l'unité. À la demande de la Commission, l'employeur a affiché un Avis aux fonctionnaires d'une demande de réexamen qui précisait que tout fonctionnaire visé par la demande devait faire connaître son opposition par écrit à la Commission. Aucune opposition n'ayant été reçue, la Commission a accueilli la demande et a inclus les quatre

fonctionnaires dans l'unité de négociation (dossier de la Commission 125-18-84).

B-9 En août 1998, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a déposé un renvoi fondé sur l'article 99 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP). Dans l'exposé de précisions annexé, l'AFPC indiquait qu'elle était l'agent négociateur accrédité des fonctionnaires chargés de la gestion immobilière des immeubles du gouvernement fédéral pour l'ensemble du pays. L'AFPC prétendait en outre que, le 28 mai 1998, la défenderesse, Brookfield Lepage Johnson Controls (BLJC), était devenue l'employeur successeur en application de l'article 47.1 du Code canadien du travail (CCT). En guise de redressement, l'AFPC demandait, entre autres, que la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) rende une ordonnance à cet effet.

B-10 En réponse au renvoi fondé sur l'article 99, la défenderesse a soutenu qu'elle-même et ses employés n'étaient pas régis par le CCT. En outre, elle a fait valoir que la CRTFP n'avait pas compétence pour statuer sur le renvoi fondé sur l'article 99, à moins qu'il fût déterminé que l'article 47.1 du CCT s'appliquait à BLJC. La CRTFP a informé par écrit les parties au renvoi fondé sur l'article 99 que, d'après elle, la question de savoir si un groupe d'employés est régi par les dispositions de la partie I du CCT devait être tranchée par l'ancien Conseil canadien des relations du travail (CCRT), devenu le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI). Par conséquent, elle ne pouvait statuer sur le renvoi tant que le CCRT/CCRI n'avait pas rendu sa décision. L'AFPC a écrit à la Commission pour lui demander de réexaminer sa décision conformément aux dispositions des articles 21 et 27 de la LRTFP.

B-11 Vu le caractère inusité de l'affaire, et comme les parties n'avaient pas eu la possibilité d'exposer clairement leur point de vue sur la question, la CRTFP a convenu de réexaminer sa décision et a demandé aux parties de présenter des plaidoiries par écrit. La Commission a rejeté la demande et a décidé de différer sa décision au sujet du renvoi jusqu'à ce que le Conseil canadien des relations industrielles ait statué sur l'affaire afin d'éviter la possibilité de décisions

contradictoires qui pourraient nuire à toutes les parties en cause (dossier de la Commission 125-2-89).

B-12 Un employeur, le Bureau du surintendant des institutions financières, a présenté trois demandes à la Commission pour que celle-ci modifie ses décisions initiales d'accréditation en regroupant tous les fonctionnaires de l'employeur dans une seule unité de négociation. Au cours de l'audience, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada ont demandé la création de deux unités de négociation, une unité du soutien administratif et une unité des fonctionnaires professionnels. L'affaire a été instruite à la fin de l'exercice, et une décision sera rendue au cours du prochain exercice (dossiers de la Commission 125-23-85 à 87).

B-13 Dans une plainte fondée sur l'article 23 de la Loi déposée en 1997, M. Reekie prétendait que le représentant de l'employeur était intervenu dans sa représentation par le syndicat à l'occasion d'une audience disciplinaire, en violation des dispositions des paragraphes 8(1) et 9(1) de la Loi. L'employeur a soutenu que seule une organisation syndicale pouvait déposer une telle plainte. La Commission a instruit l'affaire et a conclu que, étant donné que les paragraphes 8(1) et 9(1) avaient été adoptés pour protéger les organisations syndicales et non pas les fonctionnaires à titre personnel, elle n'avait pas compétence pour instruire la plainte. M. Reekie a alors présenté une demande fondée sur l'article 27 de la Loi pour que la Commission réexamine et modifie sa décision. La Commission a demandé aux parties de soumettre des observations écrites et rendra une décision au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 125-2-88).

DÉTERMINATION DE L'APPARTENANCE À UNE UNITÉ 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'exercice écoulé, la Commission a traité trois demandes de ce genre.

B-15 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a déposé une demande dans laquelle elle alléguait que les titulaires de postes de techniciens supérieurs classifiés au niveau EL-5 exécutaient en fait des tâches des membres du groupe INM faisant partie de l'unité de négociation du groupe Manœuvres et Hommes de métier dont l'AFPC est l'agent négociateur accrédité. La Fraternité internationale des ouvriers en électricité, l'agent négociateur accrédité des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation EL, a demandé le statut d'intervenant dans l'affaire devant la Commission. La demande a été retirée avant la tenue de l'audience (dossier de la Commission 147-2-49).

B-16 Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.)) a présenté une demande pour que les fonctionnaires du ministère des Pêches et Océans qui travaillent à l'atelier de réparation de la flotte marine de l'Institut des sciences de la mer et qui font partie de l'unité de négociation des GLT dont l'Alliance de la Fonction publique est l'agent négociateur soient transférés à l'unité de négociation du groupe Réparation des navires dont il est l'agent négociateur. L'Alliance ne s'est pas opposée à la demande. Le Conseil du Trésor, l'employeur, a toutefois fait valoir son opposition pour le motif que les fonctionnaires ne satisfaisaient pas aux conditions de base pour être inclus dans le groupe Réparation des navires. L'affaire doit être instruite au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 147-2-50).

B-17 La troisième demande a été présentée par la Fraternité internationale des travailleurs de l'électricité, local 2228, au nom de tous les techniciens électroniciens et techniciens des systèmes électroniques faisant partie du groupe Réparation des navires dans la catégorie Exploitation sur la côte est, en même temps qu'une demande fondée sur l'article 35 de la Loi (demande d'accréditation). La demande est en suspens en attendant de recevoir les réponses de l'agent négociateur, le Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral et de l'employeur, le Conseil du Trésor, relativement à la question de l'appartenance.

DEMANDE DE PROLONGATION DE DÉLAI

B-18 La Commission peut, à la demande d'une partie, prolonger le délai prévu dans le règlement pour renvoyer un grief à l'arbitrage et(ou) pour prolonger le délai prescrit pour soumettre un grief à l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs. La Commission a traité 53 demandes du genre, dont huit reportées de l'exercice précédent. Treize affaires ont été classées au cours de l'exercice; trois d'entre elles ont été rejetées, une a été accueillie, les neuf autres ont été réglées par les parties avant la tenue de l'audience. Les 40 affaires restantes seront instruites au cours du prochain exercice.

RÉVOCACTION DE L'ACCRÉDITATION

B-19 La Commission a traité cinq demandes de révocation de l'accréditation, dont l'une reportée de l'exercice précédent. Dans une demande qui portait sur une plainte fondée sur le paragraphe 10(2), les plaignants faisaient valoir que le président national de l'AFPC avait enfreint les règlements, les statuts ainsi que la politique sur le harcèlement de l'AFPC en ne créant pas de comité d'enquête indépendant pour examiner leurs plaintes de harcèlement et de discrimination de la part du président national d'un élément. Le défendeur a soutenu qu'il s'agissait d'affaires internes du syndicat et que la Commission n'avait pas compétence pour trancher la plainte fondée sur le paragraphe 10(2) de la Loi. La demande de révocation de l'accréditation a été rejetée faute de compétence (dossiers de la Commission 161-2-808 et 150-2-44).

B-20 Dans les autres demandes, qui faisaient également intervenir une plainte fondée sur le paragraphe 10(2), il était allégué qu'un membre de l'AFPC avait accepté de devenir membre de l'équipe de négociation collective de l'Alliance de la Fonction publique alors qu'elle occupait un poste de direction à titre intérimaire. Les plaignants demandaient à la Commission de rendre une ordonnance révoquant l'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur des unités de négociation du groupe Services correctionnels. Les affaires ont été instruites au cours de la deuxième moitié de l'exercice, et une décision sera rendue au cours du prochain exercice (dossiers de la

Commission 161-2-938, 946, 947, 161-2-939, 944, 945, 953 à 955, 161-2-942, et 150-2-45, 140-2-46, 150-2-47 et 48).

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA LOI

B-21 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 ne s'est pas conformé aux décisions d'arbitrage des griefs ou à une disposition d'une décision arbitrale. Par suite d'une modification de la Loi entrée en vigueur le 1^{er} juin 1993, la portée de cette disposition a été élargie de manière à obliger la Commission à statuer sur les plaintes de manquement au devoir de représentation juste. La Commission est également investie du pouvoir d'ordonner des mesures de redressement.

B-22 La Commission a traité 119 plaintes de ce genre au cours de l'exercice écoulé, dont 31 reportées de l'exercice précédent. Sur les 119 plaintes, 14 ont été rejetées par la Commission, 60 ont été retirées et 15 ont été réglées avant la tenue de l'audience. Les 30 plaintes restantes seront instruites au cours du prochain exercice.

B-23 Les décisions rendues au cours de l'exercice écoulé portaient sur des questions d'application des règlements, de discrimination à l'endroit d'une organisation syndicale, de discrimination à l'endroit des membres d'unités de négociation et de devoir de représentation juste.

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

B-24 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 lorsqu'il y a impasse dans les négociations. 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 statué sur les postes à désigner dans l'unité de négociation. Si les

parties n'arrivent pas à se mettre d'accord, les désignations en litige sont renvoyées à un comité d'examen, constitué de la même manière qu'un bureau de conciliation, qui fera des recommandations non exécutoires concernant les 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-25 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité 34 renvois portant sur la désignation de postes ayant des fonctions liées à la sécurité, dont 32 reportés de l'exercice précédent. La Commission a rendu 56 décisions, dont 38 confirmaient la désignation des postes dans 38 unités de négociation. Les 18 autres décisions portaient sur l'ajout ou la suppression de postes désignés dans certaines unités de négociation, avec l'accord des parties.

RENOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 99 DE LA LOI

B-26 L'article 99 porte sur les litiges ne pouvant faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire. Ces litiges surgissent lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire respecter une obligation découlant censément d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Au cours de l'exercice en cause, la Commission a reçu huit renvois fondés sur l'article 99 de la Loi auxquels se sont ajoutés 17 reports de l'exercice précédent. Sur les 25 renvois, 17 sont en suspens en attendant une décision de la Cour d'appel fédérale, un a été retiré, un a été rejeté par la Commission et cinq ont été réglés avant la tenue de l'audience. L'affaire restante sera instruite au cours du prochain exercice.

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 final des litiges ayant trait à des droits bien que, dans la plupart des provinces et territoires, c'est le terme « arbitrage » seul qui soit utilisé pour désigner cette procédure. 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 des griefs 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 CRTFP ou dans les conventions collectives. C'est seulement après avoir soumis leurs griefs à tous les paliers de la procédure que les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent renvoyer ceux-ci à l'arbitrage en vertu de l'article 92, et ce, uniquement s'ils 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 1994, 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'exercice écoulé, 336 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 désormais 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. Le fonctionnaire n'a alors 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, 155 griefs de cette nature ont été renvoyés à l'arbitrage au cours de l'exercice écoulé.

ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

C-5 Dans un projet pilote lancé en 1994 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, qui peut comporter ou non un exposé conjoint des faits, exclut l'audition de témoins. L'arbitre rend à l'audience une décision orale qu'il confirme par écrit dans les cinq jours qui suivent. La décision, qui est finale et exécutoire, ne peut tenir lieu de précédent ni être renvoyée à la Cour fédérale aux fins de contrôle. Depuis 1994, trois autres agents négociateurs ont convenu de procéder par voie d'arbitrage accéléré, à savoir : la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 228; 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. Au cours de l'exercice écoulé, les parties ont choisi l'arbitrage accéléré dans 62 affaires soumises à la Commission. La Commission a classé 42 affaires au cours de l'exercice : six ont été rejetées, 16 ont été accueillies, sept ont été retirées avant la tenue de l'audience et 13 ont été réglées par les parties avant l'audience. Les 20 affaires restantes seront instruites au cours du prochain exercice.

C-6 Afin de limiter dans la mesure du possible les frais de déplacement et de bien utiliser 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, Sherbrooke
Saskatchewan :	Regina, Saskatoon
Terre-Neuve/ Labrador :	Cornerbrook, Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Territoires du Nord-Ouest :	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 négociation soit donné pour la ronde suivante. Au cours de l'exercice 1998-1999 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'exercice écoulé, la Commission a reçu quatre demandes d'arbitrage. Ces affaires opposaient l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Service canadien du renseignement de sécurité, qui n'est pas assujéti à la loi. La demande touchait les employés faisant partie des unités de négociation Communications, Commis aux écritures et aux règlements, Mécanographie, Secrétariat, Sténographie et Dactylographie. Les quatre conseils d'arbitrage ont été constitués, et les affaires seront instruites au cours du prochain exercice.

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, ne s'appliquaient plus durant l'exercice 1998-1999.

E-2 Sur les 16 demandes d'intervention d'un tiers reportées de l'exercice précédent, 11 ont été réglées avec l'aide de conciliateurs nommés par la Commission pendant l'exercice courant. Il n'y a pas eu de règlement dans quatre autres affaires tandis qu'une affaire a été reportée à l'exercice 1999-2000. La Commission a nommé 19 conciliateurs pour examiner la totalité des 49 demandes reçues en 1998-1999. En raison de la négociation d'ententes conjointes et d'ententes cadres dans neuf affaires, le conciliateur a pu traiter de 2 à 11 demandes à la même table de négociation. Des règlements sont intervenus avec l'aide du conciliateur dans 39 affaires. Sur les 10 affaires restantes, cinq n'ont pas été résolues, cinq ont été reportées à l'exercice 1999-2000.

E-3 Au cours de l'exercice écoulé, 39 demandes d'établissement d'un bureau de conciliation ont été reçues auxquelles s'est ajoutée une affaire reportée de l'exercice précédent. Les parties ont réglé 34 de ces 40 affaires avant ou après la publication du rapport d'un bureau de conciliation. Deux affaires ne sont pas réglées et quatre affaires portant sur un différend entre l'AFPC et le Centre de la sécurité des télécommunications et mettant en cause quatre unités de négociation ont été reportées au prochain exercice.

E-4 Parmi les différends réglés, trois l'ont été avec l'aide du bureau de conciliation; deux mettaient en cause l'AFPC et le Conseil du Trésor

au nom des unités de négociation Enseignement et Bibliothéconomie et l'autre, reportée de l'exercice précédent, mettait en cause l'IPFPC et le Conseil du Trésor pour le compte de l'unité de négociation Vérification. Les conciliateurs nommés par la Commission ont aidé à régler 16 différends, 10 avant la rencontre du bureau de conciliation et les autres, après le dépôt du rapport de ce dernier. Ces différends opposaient l'AFPC et le Conseil du Trésor et mettaient en cause six unités de négociation de la catégorie technique et 10 unités englobant quelque 90 000 fonctionnaires de la catégorie Soutien administratif. Deux grèves ont été déclenchées à la suite de rapports du bureau de conciliation. L'une, mettant en cause 14 unités de négociation des fonctionnaires faisant partie de la catégorie Exploitation dans un différend opposant l'AFPC et le Conseil du Trésor, a été réglée par les parties avec l'aide d'un conciliateur nommé par la Commission. L'autre, mettant en cause des fonctionnaires de l'Office national de l'énergie représentés par l'AFPC, a été réglée par les parties. Une grève mettant en cause deux unités de négociation du personnel chargé de la sécurité dans les prisons fédérales a été évitée par l'adoption d'une loi.

EXAMENS

E-5 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 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 liées aux 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 alors à l'examen. Au besoin, la Commission rend ensuite une décision fondée sur ce rapport et sur les observations des parties. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission n'a reçu aucune demande d'examen du genre.

COMITÉS D'EXAMEN (DÉSIGNATIONS)

E-6 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 les postes désignés, 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, la Commission n'a reçu aucune demande d'établissement de tels comités d'examen.

AUTRES SERVICES

E-7 En raison de l'instauration du programme de médiation des griefs et des plaintes, le nombre de demandes de médiation a légèrement diminué par rapport à l'exercice précédent. En 1999-2000, la Commission élargira son programme de médiation des griefs en mettant sur pied un projet pilote dans le cadre duquel les commissaires joueront le rôle de médiateurs des griefs renvoyés à la Commission pour arbitrage. Au cours de l'exercice écoulé, les commissaires ont reçu à cette fin une formation exhaustive en médiation.

E-8 Les Services de médiation ont continué de répondre aux demandes conjointes d'aide formulées par les agents négociateurs et la direction pour améliorer leurs relations. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a répondu à trois demandes du genre.

E-9 La négociation à la satisfaction des parties est une méthode de négociation collective dans le cadre de laquelle les parties sont encouragées à discuter franchement de leurs intérêts fondamentaux. Le personnel des Services de médiation est ainsi venu en aide au Syndicat canadien des employés techniques et professionnels, représentant les employés du groupe Traduction, et au Conseil du Trésor pour faciliter la négociation à la satisfaction des parties. Un règlement est intervenu pendant l'exercice courant. L'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio et le Conseil du Trésor ont entrepris une démarche semblable, mais ils ne l'ont pas menée à terme. Les parties ont poursuivi la négociation sans l'aide du personnel des Services de médiation.

F

DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION

F-1 En 1981, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) avait accredité l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864, à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, dans la catégorie Exploitation à la BFC Gagetown (Nouveau-Brunswick) (dossier de la Commission 146-18-190). En 1984, la CRTFP avait également accredité l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires du même employeur faisant partie de la catégorie Soutien administratif au même endroit (dossier de la Commission 145-18-231). Au cours de l'exercice écoulé, l'employeur a déposé devant la Commission une demande fondée sur l'article 27 de la Loi sur les relations du travail dans la fonction publique (LRTFP) en vue de faire fusionner les deux unités de négociation : *Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes et Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 864, et Alliance de la Fonction publique du Canada* (dossier de la Commission 125-18-78). La demande était censée permettre à l'employeur d'appliquer un nouveau plan de classification non sexiste pour respecter ses obligations aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne. En raison de la relation difficile qui avait existé par le passé entre les deux agents négociateurs, l'employeur estimait que le nouveau plan de classification ne pouvait pas être mis en œuvre avec la collaboration des deux unités de négociation. Il invoquait également le paragraphe 33(2) de la LRTFP qui oblige la Commission à tenir compte du mode de classification des postes de l'employeur pour déterminer si un groupe constitue une unité habile à négocier, sauf dans

les cas où cela ne permettrait pas une représentation adéquate des fonctionnaires.

F-2 Les agents négociateurs se sont opposés à la fusion proposée pour le motif que l'employeur n'avait pas établi l'existence d'un problème fondamental de relations de travail qui ne pouvait pas être résolu à la satisfaction de toutes les parties. Ils se sont dits prêts à unir leurs efforts aux fins de la mise en œuvre du nouveau plan de classification. En outre, ils ont invoqué la jurisprudence qui établit que, pour déterminer l'unité de négociation habile à négocier dans une demande de fusion d'unités, les critères appliqués par une commission des relations du travail ne seront pas les mêmes que ceux appliqués dans le cas de nouvelles demandes d'accréditation. En outre, les commissions des relations du travail ne s'ingéreront pas à la légère dans la structure de négociation existante, particulièrement dans les cas où une telle intervention entraînerait la perte des droits de négociation pour une des organisations syndicales en cause. Pour obtenir gain de cause, le requérant doit prouver que la non-modification de la structure de négociation en place aura des conséquences préjudiciables réelles et démontrables sur les relations du travail. Il faut plus que de simples inconvénients ou insuffisances sur le plan administratif pour justifier l'ingérence d'une commission des relations du travail dans une relation de négociation qui existe depuis longtemps.

F-3 En rejetant la demande de l'employeur, la CRTFP a déclaré que le paragraphe 33(2) de la LRTFP doit s'appliquer de façon stricte uniquement à l'égard de nouvelles demandes d'accréditation présentées en vertu de l'article 28. Les demandes de fusion d'unités de négociation établies de longue date doivent être abordées avec précaution. Il faut présenter une preuve solide et probante pour justifier la modification de la structure de négociation existante qui semble avoir bien fonctionné pendant nombre d'années. La CRTPF n'était pas convaincue que le requérant dans cette affaire avait présenté une telle preuve. Quoi qu'il en soit, la demande de réexamen était prématurée étant donné que l'employeur n'avait pas véritablement cherché, en faisant preuve de la diligence voulue, à surmonter avec les agents négociateurs les obstacles qui semblaient se dresser sur leur chemin pour mettre en œuvre le nouveau plan de classification.

F-4 Une organisation syndicale prétendait que le défendeur était un employeur successeur au sens des articles 47 et 47.1 du Code canadien du travail. Elle cherchait à faire appliquer les dispositions d'une convention collective négociée aux termes de la LRTFP au moyen d'un renvoi à la CRTFP fondé sur l'article 99 de la LRTFP. La CRTFP a avisé les parties que la question de savoir si un groupe d'employés était assujéti aux dispositions de la partie 1 du Code devait être tranchée par le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI). Par conséquent, la CRTFP jugeait préférable de différer sa décision jusqu'à ce que le CCRI ait statué sur l'affaire. La requérante a présenté à la CRTFP une demande fondée sur l'article 27 de la LRTFP pour que celle-ci réexamine sa décision : *Alliance de la Fonction publique du Canada et Brookfield Lepage Johnson Controls* (dossier de la Commission 125-2-89).

F-5 Après avoir donné aux parties la possibilité de formuler toutes observations pertinentes, la CRTFP a rejeté la demande en déclarant qu'il était évident, à la lecture des articles 47 et 47.1 du Code, que leur application dans un contexte donné est assujéti à la question de savoir si un secteur de la fonction publique fédérale faisait désormais partie d'une entreprise régie par la partie 1 du Code. Ces articles s'appliquent seulement aux employés travaillant dans des installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité définis par le Code. En outre, le Conseil dont il est question à l'article 47 ne peut être que le Conseil canadien des relations industrielles mentionné à l'article 3 du Code. Dans l'esprit du législateur, le CCRI est le tribunal compétent pour interpréter sa propre loi et déterminer si une personne morale ou une entreprise est régie par la partie 1 du Code. En l'absence d'une telle décision, la CRTFP ne pouvait pas statuer sur le renvoi fondé sur l'article 99 de la LRTFP. La CRTFP a en outre déclaré que, même si elle avait compétence concurrente avec le CCRI en l'instance, elle jugeait préférable de renvoyer l'affaire au CCRI pour éviter la possibilité de décisions contradictoires.

F-6 La plaignante occupait à titre intérimaire un poste de direction lorsque trois employés ont porté des accusations de harcèlement personnel contre elle. Après avoir conclu que les accusations étaient fondées, l'employeur lui a imposé une suspension de deux jours et l'a

réaffectée à un poste de niveau inférieur, la faisant ainsi réintégrer l'unité de négociation. La plaignante a alors demandé l'aide de l'agent négociateur, qui a refusé de la représenter au sujet du grief contre la mesure disciplinaire. Elle a présenté une plainte fondée sur l'article 23 de la LRTFP alléguant que l'agent négociateur avait manqué à son devoir de représentation juste à son égard, en violation du paragraphe 10(2) de la LRTFP. La CRTFP a précisé que le devoir de représentation juste oblige l'agent négociateur à représenter équitablement les fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation. Comme la plaignante n'était pas membre de l'unité de négociation à l'époque où les faits qui ont donné lieu au grief se sont produits, l'agent négociateur n'était nullement tenu de représenter ses intérêts dans la procédure de règlement des griefs. En conséquence, la CRTFP a rejeté la plainte : *Downer et Alliance de la Fonction publique du Canada et autres* (dossiers de la Commission 161-2-846 à 848).

F-7 Les requérants dans l'affaire *Gualtieri et Guenette* (dossier de la Commission 165-2-203) avaient invoqué leur droit de refuser de travailler aux termes de la partie II du Code canadien du travail pour le motif que l'abus de pouvoir et le harcèlement continu de l'employeur constituaient un danger pour leur santé physique et mentale. À la suite d'une enquête, l'agent de sécurité a conclu qu'aucun danger n'existait; à son avis, le danger, tel qu'il est défini dans le Code, doit être visible et quantitatif. À la demande des requérants, l'agent de sécurité a renvoyé sa décision à la CRTFP aux termes du paragraphe 129(5) du Code. Les parties ont convenu que la CRTFP devait d'abord déterminer si une maladie liée au stress résultant du harcèlement et de l'abus de pouvoir constituait un danger aux fins de la partie II du Code. La CRTFP a conclu que la définition de danger à la partie II du Code est limitée à des situations où le risque allégué est si grave et si imminent que les situations où le fonctionnement de la machine ou de la chose ou le travail dans le lieu visé doivent cesser jusqu'à ce que la situation soit rectifiée. Les problèmes psychologiques et émotionnels des requérants résultaient d'une situation qui remontait à plusieurs années. En outre, la CRTFP a conclu que le danger doit se rapporter à une machine ou à une chose ou aux conditions matérielles qui existent au lieu de travail. Un tel danger n'englobe pas le stress ou les conflits découlant des

relations humaines. Par conséquent, la CRTFP a confirmé la décision de l'agent de sécurité.

F-8 Dans une autre décision portant sur l'application de la partie II du Code, six fonctionnaires avaient déposé une plainte fondée sur l'article 133 alléguant que l'employeur avait contrevenu au paragraphe 147a) en refusant de les rémunérer pour les heures supplémentaires effectuées dans le but d'aider un agent de sécurité à mener une enquête après que quatre d'entre eux eurent refusé de travailler : *O'Neil et autres* (dossiers de la Commission 160-2-55 à 60). Les quatre fonctionnaires qui avaient refusé de travailler avaient été rémunérés pour le poste qu'ils avaient manqué. Les deux autres plaignants étaient des représentants en matière de sécurité et de santé au travail. Les six plaignants avaient réclamé des heures supplémentaires pour le temps qu'ils avaient passé avec l'agent de sécurité en dehors de leur horaire de travail; les demandes avaient été rejetées par l'employeur. Les plaignants avaient certes collaboré avec l'agent de sécurité mais cela s'était fait en dehors de leur horaire de travail, alors qu'ils n'exécutaient pas leurs tâches habituelles. La CRTFP a donc rejeté les plaintes pour le motif que les plaignants n'avaient pas le droit d'être rémunérés.

G

IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

G-1 Dans son rapport annuel pour l'exercice 1997-1998, la Commission faisait état du grief d'un fonctionnaire ayant allégué que son licenciement était en réalité un congédiement disciplinaire déguisé : *Matthews* (dossier de la Commission 166-20-27336). L'arbitre avait conclu que le fonctionnaire avait en fait été licencié pour des raisons disciplinaires. Bien qu'il eût conclu que la conduite générale du fonctionnaire ne justifiait pas la sanction ultime du licenciement, il ne l'a pas réintégré dans ses fonctions; il lui a plutôt accordé une indemnité équivalente à un peu plus d'une année de salaire.

G-2 Le fonctionnaire s'estimant lésé a demandé le contrôle judiciaire de cette décision : *Canada (Procureur général) c. Matthews* (1997), 139 F.T.R. 293 (C.F., 1^{re} instance). Le juge Richard a mentionné que le pouvoir d'un arbitre d'attribuer des dommages-intérêts au lieu d'ordonner la réintégration du fonctionnaire avait été confirmé par la Cour fédérale dans l'affaire *Champagne c. Canada (Commission des relations de travail dans la fonction publique)* (décision non publiée, dossier de la Cour fédérale, Section de première instance, A198-87, datée du 1^{er} octobre 1987). Le juge Richard a conclu que l'arbitre avait formulé ce qu'il estimait être un redressement approprié sur la foi du dossier qu'on lui avait présenté, lequel contenait suffisamment de preuves pour justifier ce redressement. Cependant, le juge Richard a aussi conclu que l'arbitre avait manqué aux règles de l'équité procédurale en ne permettant pas au fonctionnaire ni à l'employeur de présenter des plaidoiries et des preuves au sujet de la méthode de calcul et du montant des dommages-intérêts à attribuer au fonctionnaire. Par conséquent, le juge a renvoyé l'affaire à l'arbitre pour qu'il recalcule le montant des dommages après avoir permis aux parties

de présenter des plaidoiries et des témoignages sur cette question précise.

G-3 Depuis le dernier rapport annuel, l'arbitre a tenu une audience et entendu les témoignages et observations supplémentaires des parties. Le fonctionnaire s'estimant lésé demandait notamment des dommages-intérêts pour avoir été privé de la possibilité de se prévaloir du Programme d'encouragement à la retraite anticipée (PERA), le paiement d'intérêts sur le montant qui lui était dû et le remboursement de ses frais juridiques. Il a fait valoir que la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) habilite l'arbitre à accorder de tels dommages-intérêts. De l'avis de ce dernier, la possibilité que le fonctionnaire eût pu se prévaloir du PERA s'il n'avait pas été licencié de façon injustifiée était beaucoup trop hypothétique pour justifier l'attribution de dommages-intérêts. Il a également conclu que le concept de « préavis raisonnable » qui s'applique à un licenciement assujéti à la common law ne s'applique pas à un licenciement assujéti à la LRTFP; lorsqu'ils décident d'attribuer à un fonctionnaire une rémunération en remplacement de sa réintégration en vertu de la LRTFP, les arbitres examinent par analogie seulement les décisions rendues en common law pour obtenir une indication du montant à accorder. L'arbitre a également conclu qu'il n'avait pas le pouvoir d'attribuer des intérêts ou des frais juridiques à un fonctionnaire s'estimant lésé. À la lumière de tous les éléments de preuve produits et des plaidoiries des parties, l'arbitre a attribué au fonctionnaire la somme de 95 000 \$ à titre d'indemnisation en remplacement de sa réintégration; ce montant devait s'ajouter à l'indemnité de départ et aux autres avantages que le fonctionnaire avait reçus de l'employeur lors de son licenciement. L'arbitre a refusé d'ordonner à l'employeur de remettre au fonctionnaire une lettre de recommandation ou de suggérer à l'employeur de présenter des excuses au fonctionnaire s'estimant lésé.

G-4 Dans *McElrea* (dossier de la Commission 166-2-28144), l'arbitre devait se pencher sur une demande de réouverture du contre-interrogatoire des témoins compte tenu de la règle énoncée dans l'affaire anglaise *Browne and Dunn* (1894), 6 R. 67 (Chambre des Lords). Cette règle précise que, si une partie a l'intention de faire valoir qu'un témoin ne dit pas la vérité sur un point spécifique, ou si une partie

a l'intention de produire des éléments de preuve pour contredire le témoignage d'une personne, cette partie a l'obligation d'en aviser le témoin et de le contre-interroger afin qu'il puisse fournir une explication.

G-5 Le fonctionnaire s'estimant lésé contestait une suspension de deux semaines. Au cours de l'audience, son représentant, l'agent négociateur, a demandé un ajournement afin d'engager un avocat pour représenter le fonctionnaire pendant le reste de l'audience. L'arbitre a accédé à la demande à la condition que l'audience reprenne au point où elle avait été ajournée.

G-6 À la reprise de l'audience, la nouvelle représentante du fonctionnaire a présenté une demande pour qu'on l'autorise à rouvrir le contre-interrogatoire des témoins de l'employeur. Elle a fait valoir que, au cours du contre-interrogatoire, ces témoins n'avaient pas été prévenus que des parties de leurs témoignages seraient contestées. Elle a également fait valoir que des points importants avaient été omis dans le contre-interrogatoire de sorte que le fonctionnaire se trouvait privé d'une audience équitable et approfondie. L'employeur a prétendu que la nouvelle représentante du fonctionnaire s'estimant lésé cherchait en réalité à contre-interroger de nouveau les témoins.

G-7 L'arbitre a conclu que la règle énoncée dans *Browne and Dunn* n'empêchait pas la représentante du fonctionnaire de produire des éléments de preuve pour contredire le témoignage des témoins de l'employeur. Il a ajouté que, si la représentante produisait d'autres éléments de preuve, l'employeur pourrait soit interroger de nouveau ses propres témoins, soit présenter une contre-preuve. Toutefois, il a aussi conclu que le fait que le contre-interrogatoire initial n'avait pas fourni à la nouvelle représentante du fonctionnaire la preuve qu'elle aurait souhaité obtenir ne constituait pas à ses yeux un motif suffisant pour l'autoriser à rouvrir le contre-interrogatoire.

G-8 Dans *Wilson et Gardner* (dossiers de la Commission 166-2-28289 et 28290), les deux fonctionnaires s'estimant lésés faisaient partie d'un groupe de sept fonctionnaires qui avaient été affectés à l'Ambassade du Canada à Tokyo au Japon. Ils avaient occupé des logements temporaires dès leur arrivée, jusqu'à ce que les

nouveaux logements qui leur étaient destinés fussent prêts; ils avaient obtenu l'assurance que des indemnités de repas et de faux frais continueraient de leur être versées jusqu'à leur installation définitive. L'employeur leur avait expressément ordonné de ne pas ouvrir les conteneurs dans lesquels avaient été expédiés leurs effets personnels de base. À la suite de la nomination d'un nouvel agent des finances à l'Ambassade, ils ont été avisés de rembourser les indemnités de repas et de faux frais qu'ils avaient reçues jusque-là. Ils se sont conformés à cette demande.

G-9 L'une des sept fonctionnaires a déposé un grief contre cette mesure, et il a été convenu que la décision s'appliquerait aux six autres fonctionnaires. Elle est toutefois retournée au Canada avant qu'une décision soit rendue concernant son grief. Celui-ci a finalement été réglé plus de deux ans et demi après avoir été déposé, l'employeur devant remettre à la fonctionnaire les sommes qu'elle avait remboursées. L'employeur n'a pas informé les autres fonctionnaires s'estimant lésés de ce règlement.

G-10 Ce n'est qu'à son retour au Canada que l'un des deux fonctionnaires s'estimant lésés a été mis au courant du règlement. Après avoir fait des démarches pour faire appliquer la décision, il a déposé un grief personnel pour que lui soient retournées les sommes qu'il avait remboursées. La deuxième fonctionnaire s'estimant lésée en l'espèce a appris que le grief initial avait été réglé quelques mois après que la décision eut été rendue et a demandé à son tour le même traitement. L'employeur ayant rejeté cette demande, elle a déposé un grief personnel. L'arbitre a conclu que, du fait qu'ils avaient obéi aux instructions de l'employeur, les fonctionnaires avaient engagé des frais énormes qu'ils n'auraient normalement pas eu à assumer. Il a en outre conclu que l'employeur était préclus de refuser le remboursement des sommes réclamées par les fonctionnaires s'estimant lésés. Les griefs ont été accueillis.

G-11 L'affaire *Webb* (dossier de la Commission 166-2-28379) mettait le même principe en cause. Le fonctionnaire s'estimant lésé, un agent du service extérieur affecté aux États-Unis, hésitait entre vendre son domicile familial ou le mettre en location. Aux termes des Directives

sur le service extérieur (DSE), il pouvait obtenir le remboursement des frais juridiques et des honoraires de vente d'immeuble découlant de la vente de son domicile familial une fois dans sa carrière. Le fonctionnaire ne croyait pas qu'il avait droit à cet avantage, mais l'employeur l'a informé qu'il pouvait s'en prévaloir. Sur la foi de ces renseignements, le fonctionnaire a mis sa maison sur le marché et, afin d'en accélérer la vente, il a accepté un prix de vente inférieur à celui qu'il aurait autrement accepté. L'employeur lui a remboursé les frais juridiques et les honoraires de vente d'immeuble. Il en a toutefois demandé ultérieurement le remboursement pour le motif que les DSE ne s'appliquaient pas au fonctionnaire; ce dernier a retourné le montant en cause. Il a fait valoir que l'employeur était préclus de demander le remboursement de la somme étant donné qu'il s'était appuyé sur les informations fournies par l'employeur à son détriment. L'arbitre a conclu que le fonctionnaire n'avait pas agi de manière déraisonnable en se fiant aux déclarations de l'employeur et qu'il serait injuste de permettre à l'employeur de se soustraire aux conséquences de ses déclarations. Il a donc ordonné à l'employeur de rembourser au fonctionnaire s'estimant lésé les honoraires de vente d'immeuble et les frais juridiques en litige.

G-12 L'affaire *Hutchinson* (dossier de la Commission 166-2-28535) portait sur le licenciement d'une fonctionnaire qui avait à plusieurs reprises fait valoir son droit de refuser de travailler aux termes des dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la partie II du *Code canadien du travail*. La fonctionnaire travaillait dans l'immeuble Queen Square à Halifax (Nouvelle-Écosse). À un moment donné, invoquant une maladie liée à l'environnement, elle était partie en congé d'invalidité pendant une période de deux ans. À sa demande, et pour des raisons de santé, elle était devenue une travailleuse saisonnière.

G-13 En 1995, elle a déposé de nombreuses plaintes relativement à sa réaction allergique aux produits parfumés de soins personnels et de beauté utilisés par d'autres fonctionnaires. À la suggestion de son employeur, elle a participé à la mise en oeuvre d'une politique favorisant un lieu de travail exempt d'odeurs. Pendant que des rénovations étaient en cours à l'immeuble Queen Square, elle a été relogée à divers étages de l'immeuble pour tenir compte de ses problèmes liés à l'environnement. Même si chaque étage de l'immeuble avait son propre

système de ventilation, la fonctionnaire continuait d'avoir des difficultés. Elle a rejeté à plusieurs reprises les propositions de l'employeur visant à la reloger dans d'autres immeubles fédéraux. L'employeur lui a également offert, à plusieurs occasions, la possibilité de télétravailler, qu'elle a chaque fois rejetée. Le médecin de la fonctionnaire a écrit à l'employeur concernant la détérioration de l'état de santé de la fonctionnaire, qui a pris un congé de maladie pour une durée indéterminée pour le reste de la saison.

G-14 En prévision du retour au travail de la fonctionnaire, l'employeur a demandé au personnel de s'abstenir d'utiliser des produits parfumés de soins personnels et de beauté en raison des répercussions éventuelles que ces produits pouvaient avoir sur leur collègue. À la suggestion de la fonctionnaire, l'employeur a également fait l'acquisition d'un purificateur d'air et d'un respirateur pour le bureau. Quelques mois plus tard, la fonctionnaire a informé l'employeur qu'elle retirait ses services aux termes de la partie II du *Code canadien du travail*. À la suite d'une enquête, l'agent de sécurité a conclu qu'il n'y avait aucun danger. À la demande de la fonctionnaire, l'agent de sécurité a renvoyé sa décision à la Commission, qui l'a confirmée.

G-15 Après être retournée au travail pour une brève période, la fonctionnaire a de nouveau manifesté son refus de travailler. Elle a encore une fois rejeté la proposition de l'employeur de télétravailler. L'agent de sécurité lui a donné raison de refuser de travailler, pour le motif que le lieu de travail posait un danger pour elle en raison de ses troubles de santé. L'agent de sécurité régional a toutefois annulé cette décision.

G-16 Sur les instructions de l'employeur, la fonctionnaire est retournée au travail. Elle n'y est restée qu'une demi-journée et a de nouveau retiré ses services. L'employeur l'a immédiatement licenciée pour le motif que son état de santé la rendait incapable d'exécuter les fonctions de son poste dans un avenir prévisible. L'arbitre a tenu compte du fait que la fonctionnaire comptait 25 années de service, avait un dossier disciplinaire vierge et de bonnes évaluations de rendement. Malheureusement, elle souffrait d'une très grave intolérance au milieu qui l'empêchait de travailler à l'immeuble Queen Square. Les parties

reconnaissaient que des efforts avaient vainement été faits pour trouver d'autres lieux de travail acceptables à la fonctionnaire. L'arbitre a conclu que, même si l'employeur a l'obligation de composer avec les problèmes de santé d'un employé, ce dernier a pour sa part l'obligation de faciliter la recherche d'un compromis. La fonctionnaire s'estimant lésée a manqué à cette obligation en refusant d'envisager le télétravail; cette option ne pouvant lui être imposée, l'employeur n'avait d'autre choix que de la licencier.

G-17 Dans *Teeluck* (dossier de la Commission 166-2-27956), le fonctionnaire s'estimant lésé avait été licencié pour le motif qu'il avait touché les seins d'une collègue du Service correctionnel en présence de deux autres fonctionnaires en service. Le fonctionnaire a rejeté l'allégation et a maintenu que la plaignante ne disait pas la vérité au sujet de l'incident, qui s'était censément produit dans un petit bureau en présence d'un autre agent correctionnel. Ce dernier a prétendu que, du fait qu'il n'avait pas prêté attention à ce qui se passait, il ne pouvait ni confirmer ni nier l'allégation.

G-18 La preuve a établi que la plaignante avait déposé sa plainte immédiatement après l'incident et que le fonctionnaire avait été acquitté des accusations criminelles qui en avaient découlé. La preuve a également établi qu'un incident similaire s'était censément produit quelque temps auparavant, entre le fonctionnaire s'estimant lésé et une autre agente du Service correctionnel, qui ne l'avait toutefois signalé qu'après le dépôt de la plainte ayant donné lieu au grief en l'instance. L'arbitre a conclu que la preuve produite par l'employeur était davantage digne de foi que celle du fonctionnaire s'estimant lésé et a conclu que le licenciement était une sanction appropriée dans les circonstances.

G-19 L'arbitre a également fait des observations sur l'effet que l'existence d'un « code d'honneur » à l'établissement pénitentiaire avait probablement eu sur le témoignage de l'agent correctionnel en présence de qui l'incident s'était déroulé :

L'arbitre a déclaré que, quoique l'agent négociateur eût prétendu que les agents ne l'appliquaient que dans les

cas d'écarts de conduite mineurs et qu'ils rapportaient toujours les infractions graves, comme les cas de harcèlement sexuel, à la direction, la preuve démontrait le contraire. Il était manifeste que les fonctionnaires qui dénonçaient des collègues pour quelque raison que ce soit étaient persécutés par les autres agents du Service correctionnel, au travail comme à l'extérieur, qui employaient un éventail de mesures de représailles ayant dans certains cas obligé les victimes à quitter la région. L'arbitre a fait part du dégoût que lui inspiraient les personnes qui s'adonnaient à de tels actes, déclarant qu'« une façon de voir aussi tordu est inacceptable pour toute personne sensée dont le devoir comme agent de la paix est d'appliquer la loi ». Il a déclaré que de tels actes de représailles devaient cesser.

G-20 Le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté une demande de contrôle judiciaire de cette décision. L'affaire était toujours en instance à la fin de l'exercice (Cour fédérale, Section de première instance, dossier T-1825-98).

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 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. Sur réception d'une telle demande, le président est tenu d'établir un bureau de conciliation en application de l'article 77 de la Loi ou, à la demande conjointe des parties, de nommer un commissaire-conciliateur en application de l'article 77.1. Le président doit 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 (article 84). Ces questions font toutefois l'objet de certaines restrictions. 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

* 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 renvoi 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*.)

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 cet état de choses 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 Même si le président a établi de nombreux bureaux de conciliation au cours de l'exercice écoulé, l'employeur ne s'est opposé qu'une seule fois au renvoi de certaines propositions de l'agent négociateur au bureau de conciliation pour des motifs de compétence.

QUESTIONS NÉGOCIABLES

H-3 Il a été statué que les propositions suivantes de l'agent négociateur auxquelles s'est opposé l'employeur étaient négociables; elles ont donc été renvoyées au bureau de conciliation :

- *Une proposition concernant la Norme générale de classification.*
- *Une proposition concernant la procédure de règlement des griefs de classification.*
- *Une proposition concernant le groupement des équipages des navires.*

Pour s'opposer au renvoi de ces propositions, l'employeur a uniquement fait valoir qu'elles étaient contraires à l'article 7 de la Loi. L'article en question dispose que la Loi « n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité de l'employeur quant à l'organisation de la fonction publique, à l'attribution des fonctions aux postes et à la classification de ces derniers. » À l'appui de son argument, l'employeur a invoqué la décision du juge Teitelbaum de la Cour fédérale, Section de première instance, dans *Canada c. Commission des relations de travail dans*

la fonction publique et autres (1988), 21 F.T.R. 199. Le président a fait remarquer que cette décision se rapportait à la conciliation exécutoire et qu'elle se distinguait donc nettement de l'affaire dont il était saisi. En outre, la Cour d'appel fédérale a statué que les propositions assujetties à l'article 7 de la Loi peuvent néanmoins constituer des sujets légitimes de négociation: *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1987] 2 C.F. 471 et *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor)* (1987), 76 N.R. 229. Par conséquent, le président a conclu que les propositions en cause pouvaient être renvoyées à un bureau de conciliation qui est uniquement habilité à faire des recommandations non exécutoires pour l'une ou l'autre des parties. Il a aussi mentionné que, depuis que ces deux dernières décisions ont été rendues, le président de la Commission a toujours renvoyé au bureau de conciliation les propositions auxquelles l'employeur s'opposait pour le seul motif qu'elles étaient contraires à l'article 7 de la Loi. En conséquence, le président a inclus les propositions contestées dans le mandat : *Mandat - groupe Pompiers et autres* (dossiers de la Commission 190-2-267 à 280).

H-4 La Commission des relations de travail dans la fonction publique administre le processus de nomination d'un arbitre des différends en vertu de l'article 65.1 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou celui de constitution d'un conseil d'arbitrage 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 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, 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, le président est tenu de constituer un conseil d'arbitrage composé de trois personnes nommées de la même manière que les membres d'un bureau de conciliation.

H-5 Dès la nomination d'un arbitre ou la constitution d'un conseil d'arbitrage, le président est tenu, aux termes de l'article 66 de la Loi, et 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 postes sont exclues du champ des décisions arbitrales. Il en va de même des normes, des procédures ou des méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement des fonctionnaires, à moins que cet état de choses 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) précise 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 d'une décision arbitrale et à la mesure dans laquelle une de ses dispositions peut avoir un effet rétroactif.

H-6 La Loi d'exécution du budget de 1996 ayant 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 sur les relations de travail dans la fonction publique, aucun arbitre de différend n'a été nommé ni conseil d'arbitrage constitué au cours de l'exercice écoulé.

I

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

I-1 Le paragraphe 91(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) prévoit qu'un fonctionnaire s'estimant lésé peut présenter un grief à tous les paliers de la procédure prévue à cette fin concernant toute question portant atteinte à ses conditions d'emploi « si aucun autre recours administratif de réparation ne lui est ouvert sous le régime d'une loi fédérale ». Dans l'arrêt *Chopra c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1993] 3 C.F. 445¹, le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté à la Cour une demande de contrôle judiciaire de la décision d'un arbitre qui s'était dit non compétent pour instruire son grief pour le motif que la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit un autre recours administratif de réparation. Le fonctionnaire avait invoqué la disposition «anti-discrimination» de la convention collective pour contester la décision de ne pas le nommer à un poste intérimaire; il avait également déposé une plainte au sujet du même incident auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. Madame la juge Simpson de la Cour fédérale, Section de première instance, a souscrit à la conclusion de l'arbitre selon laquelle il n'avait pas compétence pour instruire le grief. En conséquence, elle a rejeté la demande de contrôle judiciaire.

I-2 La question a de nouveau été examinée au cours de l'exercice écoulé dans l'arrêt *Mohammed c. Canada (Conseil du Trésor)* (1998), 148 F.T.R. 260. Invoquant uniquement la clause d'élimination de la discrimination de la convention collective, la fonctionnaire a présenté un grief dans lequel elle alléguait que deux supérieurs l'avaient harcelée à cause de sa race et de sa religion. S'appuyant sur la décision de Madame la juge Simpson dans l'arrêt *Chopra*, l'arbitre a conclu que,

¹ Voir le Vingt-neuvième rapport annuel, paragraphe I-3.

étant donné que le grief s'appuyait uniquement sur la clause d'élimination de la discrimination de la convention collective et n'invoquait pas d'autre disposition, il n'avait pas compétence pour instruire le grief puisque l'affaire pouvait faire l'objet d'une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne. La fonctionnaire s'estimant lésée a demandé le contrôle judiciaire de cette décision.

I-3 Le juge Cullen de la Cour fédérale, Section de première instance, a précisé que, du fait que la décision portait sur la compétence de l'arbitre, le critère applicable de contrôle était la justesse de cette décision. La fonctionnaire s'estimant lésée a invoqué deux arrêts de la Cour suprême du Canada dans lesquels il a été statué que les différends résultant d'une convention collective doivent être traités au moyen de la procédure de règlement des différends prévue par la convention collective et par les législations pertinentes : *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929; *St. Anne Nackawic Pulp and Paper Co. c. Section locale 219 du Syndicat canadien des travailleurs du papier*, [1986] 1 R.C.S. 704. Le juge Cullen a toutefois conclu que le « libellé [du paragraphe 91(1)] de la LRTFP exige une approche différente ». Il a déclaré ce qui suit : « il ne s'agit pas simplement de savoir si le différend résulte de la convention collective, mais aussi de quelle façon l'action judiciaire est formulée afin de déterminer s'il existe un autre recours de réparation ».

I-4 S'appuyant sur les principes énoncés dans l'arrêt de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Byers Transport Ltd. c. Kosanovich et Mellors*, [1995] 3 C.F. 354, le juge Cullen a conclu que la situation de fait faisant l'objet de la plainte doit être essentiellement la même que dans l'autre recours possible. Toutefois, la procédure administrative de redressement mentionnée au paragraphe 91(1) n'a pas à être identique à la procédure de règlement des griefs prévue par la LRTFP. De plus, les réparations auxquelles donnent lieu ces recours n'ont pas à être identiques. Le paragraphe 91(1) exige uniquement l'existence d'un autre recours de réparation, lorsque la réparation à laquelle peut donner lieu ce recours est dans une certaine mesure avantageuse pour le plaignant.

I-5 Le juge Cullen a fait une distinction entre un grief fondé uniquement sur la clause d'élimination de la discrimination de la

convention collective et un grief fondé sur une autre disposition de cette convention lorsque la clause d'élimination de la discrimination est invoquée à la seule fin de faciliter l'interprétation d'autres dispositions, comme ce fut le cas dans les affaires *Yarrow* (dossier de la Commission 166-2-25034) et *Sarson* (dossier de la Commission 166-2-25312)². Un arbitre nommé en application de la LRTFP n'aurait pas compétence pour trancher le grief dans le premier cas, mais il aurait compétence pour le faire dans le second. Les demandes ne portaient pas sur la discrimination en soi, mais plutôt sur la question de savoir si des employés avaient droit aux avantages demandés; l'allégation de discrimination ne se rapportait que de façon accessoire à la demande concernant les avantages. Le juge Cullen a rejeté la demande de contrôle judiciaire de la requérante parce que son grief était fondé uniquement sur la clause d'élimination de la discrimination de la convention collective. L'arbitre avait eu raison de conclure qu'il n'avait pas compétence pour trancher la question étant donné que la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit un autre recours administratif de réparation. L'appel de cette décision était toujours en instance à la fin de l'exercice (dossier de la Cour A-405-98).

I-6 Dans une autre affaire, l'arbitre avait fait droit à un grief portant sur le refus de l'employeur d'accorder un congé de mariage à un fonctionnaire pour qu'il participe à une cérémonie d'engagement à son conjoint de même sexe. L'employeur avait fait valoir que la cérémonie d'engagement ne constituait pas un « mariage » au sens de la convention collective. En rendant sa décision, l'arbitre avait appliqué les lois du pays, y compris les principes relatifs aux droits de la personne. Durant le contrôle judiciaire, l'employeur a pour la première fois soulevé la question de la compétence de l'arbitre (*Canada (Procureur général) c. Boutilier*, [1999] 1 C.F. 459).

I-7 Madame la juge McGillis de la Cour fédérale, Section de première instance, a fait droit à la demande de contrôle judiciaire. En rendant sa décision, elle a déclaré ce qui suit à la page 476 :

² Voir le Vingt-neuvième rapport annuel, paragraphes G-7 et 8.

En vertu du paragraphe 91(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, le législateur a [...] choisi de priver un employé lésé de son droit non absolu de présenter un grief dans des circonstances où un autre recours administratif de réparation existe sous le régime d'une loi fédérale. Par conséquent, lorsqu'un grief potentiel porte essentiellement sur une plainte d'acte discriminatoire dans le contexte de l'interprétation d'une convention collective, les dispositions de la Loi canadienne sur les droits de la personne s'appliquent et régissent la procédure à suivre. En pareilles circonstances, l'employé lésé doit donc déposer une plainte auprès de la Commission. L'affaire peut uniquement être entendue comme un grief en vertu des dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique dans le cas où la Commission détermine, dans l'exercice du pouvoir discrétionnaire qui lui est conféré aux alinéas 41(1)a) ou 44(2)a) de la Loi canadienne sur les droits de la personne, que la procédure de règlement des griefs doit d'abord être épuisée.

I-8 Madame la juge McGillis a conclu que le grief était « entièrement fondé » sur une « allégation de discrimination au motif qu'un avantage social avait été refusé à l'employé pour des raisons liées directement à son orientation sexuelle ». Elle a en outre déclaré que « l'allégation de discrimination constitue la question centrale et, en fait, l'unique question soulevée dans le grief ». En conséquence, elle était convaincue que, étant donné que la Loi canadienne sur les droits de la personne offrait au fonctionnaire s'estimant lésé un recours administratif de réparation au sens du paragraphe 91(1) de la LRTPF, ce dernier n'avait pas le droit de présenter son grief à quelque palier de la procédure de règlement des griefs ou de renvoyer son grief à l'arbitrage. L'arbitre n'avait donc pas compétence pour connaître de ce grief en arbitrage. M. Boutilier a interjeté appel de la décision de Madame la

juge McGillis. L'appel était toujours en instance à la fin de l'exercice (dossier de la Cour A-724-98).

I-9 La même question a été examinée par le juge Wetston de la Cour fédérale, Section de première instance, à l'occasion d'une autre demande de contrôle judiciaire : *O'Hagan c. Procureur général du Canada* 99 CLLC 220-013. Les fonctionnaires s'estimant lésées avaient renvoyé des griefs à l'arbitrage alléguant qu'elles avaient fait l'objet de harcèlement sexuel pendant une longue période, en violation des dispositions de la convention collective. L'arbitre a conclu qu'il n'avait pas compétence pour instruire les griefs étant donné que la Loi canadienne sur les droits de la personne prévoyait un autre recours administratif de réparation au sens du paragraphe 91(1) de la LRTFP. Le juge Wetston a déclaré que, même si les fonctionnaires avaient présenté un certain nombre d'arguments très convaincants, il était néanmoins au courant de l'existence d'« un précédent convaincant de notre Cour » dont il devait aussi tenir compte. Il a cité plus particulièrement la décision de Madame la juge McGillis dans l'affaire *Boutilier*. En l'espèce, il était évident que le harcèlement sexuel, qui, aux termes de l'article 14 de la Loi canadienne sur les droits de la personne, constitue un motif de discrimination illicite, était la seule et unique question soulevée dans les griefs. Le juge Wetston s'est dit d'avis que, dans la mesure du possible, les affaires semblables devaient être traitées de façon semblable. Après réflexion, il ne voyait aucun principe, précepte ou considération qui pût l'amener à tirer une conclusion différente de celle tirée par les autres juges de la Cour fédérale, Section de première instance. En conséquence, il a rejeté la demande de contrôle judiciaire. Les fonctionnaires s'estimant lésées ont interjeté appel de cette décision. L'appel était toujours en instance à la fin de l'exercice (dossier de la Cour A-56-99).

I-10 Dans une décision antérieure rendue dans *Francoeur* (dossier de la Commission 166-2-25922), la fonctionnaire s'estimant lésée, qui avait été obligée d'effectuer le travail d'un caporal de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), avait prétendu qu'elle avait droit à la rémunération d'intérim au taux d'un caporal de la GRC. L'arbitre avait rejeté son grief pour le motif que la version française de la disposition de la convention collective portant sur la rémunération d'intérim

restreignait le versement de cette rémunération aux classifications reconnues dans la convention. Le juge Richard de la Cour fédérale, Section de première instance, a préféré la version anglaise de la disposition qu'il jugeait plus fidèle parce qu'elle correspondait davantage à l'intention des parties et a accueilli la demande de contrôle judiciaire de la fonctionnaire (*Francoeur c. Procureur général (Canada)* (1996), 112 F.T.R. 113³).

I-11 S'appuyant sur la décision du juge Richard, l'arbitre dans l'affaire *Cleary* (dossier de la Commission 166-2-26108) a accueilli le grief d'un employé civil tenu d'exécuter les tâches d'un major, qui demandait d'être rémunéré au taux applicable au poste en question. La décision du juge Richard a par la suite été annulée par la Cour d'appel fédérale pour le motif que la décision de l'arbitre n'était pas déraisonnable et que la Cour fédérale n'aurait donc pas dû intervenir à l'occasion d'un contrôle judiciaire : *Procureur général (Canada) c. Francoeur* (1997), 220 N.R. 51⁴. L'employeur a donc demandé le contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre dans l'affaire *Cleary* alléguant que, compte tenu de l'arrêt de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Francoeur*, cette décision était manifestement déraisonnable.

I-12 Le juge Rothstein de la Cour fédérale, Section de première instance, a précisé que la norme de contrôle d'une décision d'un arbitre nommé en vertu de la LRTFP est le caractère manifestement déraisonnable de cette décision. Quoiqu'il eût de la difficulté à accepter la notion selon laquelle la disposition relative à la rémunération d'intérim dans la convention collective englobe des classifications en dehors de celle-ci, et quoiqu'il estimât que l'arbitre n'avait peut-être pas eu raison de se prononcer comme il l'avait fait, il ne pouvait conclure que la décision de l'arbitre était manifestement déraisonnable. Il a donc rejeté la demande de contrôle judiciaire (*Procureur général du Canada c. Cleary*, dossier de la Cour T-1533-96).

³ Voir le Vingt-neuvième rapport annuel, paragraphe I-4.

⁴ Voir le Trente et unième rapport annuel, paragraphe I-8.

J

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

RENOIS 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 danger allégué et qu'un agent de sécurité conclut subséquemment à l'absence de tel 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'exercice écoulé, la Commission était saisie de 10 renvois, dont huit reportés de l'exercice précédent. Six affaires ont été rejetées, une a été réglée, une a été mise en suspens en attendant l'audition d'un grief. Les deux autres affaires seront instruites au cours du prochain exercice.

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 où il est allégué que l'employeur a pris des mesures à l'endroit d'un fonctionnaire parce que ce dernier s'est prévalu des droits que lui accorde l'article 129 du Code.

J-4 La Commission a traité quatre renvois fondés sur l'article 133 au cours de l'exercice écoulé. Elle en a accueilli deux et en a rejeté un. La dernière affaire est en instance de décision.

APPENDICE

TABLEAUX

- 1 Unités de négociation et agents négociateurs dans 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 ayant opté pour l'arbitrage des différends
 - 8 Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1^{er} avril 1994 au 31 mars 1999
 - 9 Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, du 1^{er} avril 1994 au 31 mars 1999
 - 10 Différends renvoyés à l'arbitrage
 - 11 Conciliation, médiation et examens, 1998-1999
-

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 de l'est 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
TUAC	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