

Loi sur les relations de travail  
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations  
de travail dans la fonction publique

---

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

plaignante

et

LE COL W.R.C. LITTLE ET LE VICE-AMIRAL D.E. MURRAY

défendeurs

**AFFAIRE:** Plainte fondée sur l'article 23 de la Loi sur les  
relations de travail dans la fonction publique

**Devant:** P. Chodos, président suppléant

**Pour le plaignant:** Alain Piché, Alliance de la Fonction publique du Canada

**Pour le défendeur:** Ronald Snyder, avocat



---

Affaire entendue à Edmonton (Alberta),  
du 25 au 27 septembre 1996



## DÉCISION

---

L'Alliance de la Fonction publique du Canada (ci-après appelée l'AFPC) a déposé une plainte en vertu de l'article 23 de la Loi, dans laquelle elle allègue que les défendeurs ont contrevenu aux interdictions énoncées à l'article 8, plus particulièrement au paragraphe 8(1) et au sous-alinéa 8(2)c(i). Ces dispositions se lisent comme suit :

*8. (1) Il est interdit à quiconque occupant un poste de direction ou de confiance, qu'il agisse ou non pour le compte de l'employeur, de participer à la formation ou à l'administration d'une organisation syndicale, ou d'intervenir dans la représentation des fonctionnaires par une telle organisation ou dans les affaires en général de celle-ci.*

*(2) Sous réserve du paragraphe (3), il est interdit :*

*a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de faire des distinctions injustes fondées, en ce qui concerne l'emploi ou l'une quelconque des conditions d'emploi d'une personne, sur l'appartenance de celle-ci à une organisation syndicale ou sur l'exercice d'un droit que lui accorde la présente loi;*

*b) d'imposer — ou de proposer d'imposer —, à l'occasion d'une nomination ou d'un contrat de travail, une condition visant à empêcher un fonctionnaire ou une personne cherchant un emploi d'adhérer à une organisation syndicale ou d'exercer un droit que lui accorde la présente loi;*

*c) de chercher, notamment par intimidation, par menace de destitution ou par l'imposition de sanctions pécuniaires ou autres, à obliger un fonctionnaire :*

*(i) à adhérer — ou s'abstenir ou cesser d'adhérer —, ou encore, sauf disposition contraire dans une convention collective, à continuer d'adhérer à une organisation syndicale,*

*(ii) à s'abstenir d'exercer tout autre droit que lui accorde la présente loi.*

*(3) Toute action ou omission à l'égard d'une personne occupant un poste de direction ou de confiance, ou proposée pour un tel poste, ne saurait constituer un manquement aux dispositions du paragraphe (2).*

La présente plainte est reliée à la campagne de syndicalisation menée par l'AFPC qui désire représenter le personnel des Fonds non publics travaillant à la Base des Forces canadiennes (BFC) Cold Lake. Même si cette campagne de syndicalisation a officiellement commencé au début de 1996, certains faits pertinents à la présente plainte remontent à environ deux ans. De 1991 jusqu'au printemps 1994, les services de nettoyage de la base étaient assurés par une entreprise du secteur privé appelée Bee Kleen Contractors. À l'automne 1993, le major Marion, officier des services du personnel de la base depuis 1990, a conçu un projet en vue de remplacer l'entrepreneur par des préposés au nettoyage travaillant pour les Fonds non publics (FNP) à Cold Lake. On avait déterminé que ces derniers pouvaient fournir les services de nettoyage à la base à bien meilleur prix (soit 700 000 \$ de moins par année) que l'entrepreneur du secteur privé. Il y a lieu de faire remarquer qu'avant 1991 les tâches de nettoyage à la base étaient exécutées par du personnel du Ministère. Du fait de la réduction graduelle des effectifs du Ministère par voie d'attrition, il était devenu nécessaire de recourir aux services d'un entrepreneur de l'extérieur pour faire le travail.

Le major Marion a consulté un certain nombre de personnes à la base, y compris M. Al Groome, responsable de l'administration du personnel des Fonds non publics à Cold Lake. À ce moment-là, les FNP employaient une poignée de personnes pour s'acquitter des tâches de nettoyage dans les installations des FNP. À la suite de cette décision, les FNP ont embauché quelque 35 préposés au nettoyage en avril 1994. Le 4 avril, le major Marion et M. Groome ont organisé une séance d'orientation pour ces nouveaux préposés. Selon le major Marion et M. Groome, le but de la séance d'orientation était de souhaiter la bienvenue aux nouveaux employés, de leur expliquer les conditions d'emploi ainsi que leurs responsabilités et leurs liens hiérarchiques. D'après une des préposées en question, M<sup>me</sup> Corrine Swan, le major Marion a déclaré à ce moment-là que la 4<sup>e</sup> escadre (soit Cold Lake) était l'unique installation des Fonds non publics à ne pas être syndiquée, que la direction ne voulait pas de syndicat et que les nouvelles recrues perdraient leur emploi s'il était question de syndicalisation. M<sup>me</sup> Swan a compris par ces propos qu'elle ne garderait son emploi permanent qu'à la condition que le personnel ne se syndique pas.

Le major Marion n'avait pas du tout le même souvenir de cette réunion. Il a admis avoir mentionné que Cold Lake était une des seules installations des FNP à ne pas avoir été syndiquée et qu'il en déduisait que la direction à cet endroit était un bon employeur qui se souciait de son personnel. Le major a nié avoir insinué que les préposés au nettoyage allaient perdre leur emploi s'ils se syndiquaient. Il a déclaré très bien savoir qu'il est interdit d'intervenir si des fonctionnaires désirent se syndiquer; il n'a proféré aucune menace concernant les conséquences de la syndicalisation, et il est conscient qu'il « se serait attiré de sérieux ennuis » s'il l'avait fait. M. Groome a affirmé qu'il était présent durant toute la séance d'orientation en avril; le major Marion, a-t-il précisé, n'a pas parlé de syndicat ou de syndicalisation. Il avait lui-même travaillé en étroite collaboration avec le major depuis l'arrivée de ce dernier à la base en 1990 et jusqu'à son départ en 1996 (le major Marion s'est absenté de la base pendant un an en 1994). M. Groome a fait remarquer que, pendant cette période, il n'avait jamais entendu le major Marion exprimer une opinion sur les syndicats ou la syndicalisation.

M<sup>me</sup> Marlene Conway travaillait à la BFC Cold Lake lorsqu'elle a pris sa retraite en janvier 1996. Elle était active au sein de l'AFPC ou elle a occupé plusieurs postes, y compris celui de présidente de la section locale, pendant 14 ans. Elle travaillait dans le secteur des services d'alimentation. Avant 1993, ces services relevaient du major Marion; à l'automne de 1993, ils sont devenus la responsabilité du capitaine Gord Wetzel de telle sorte que le major Marion n'a plus rien eu à voir avec ce secteur. M<sup>me</sup> Conway s'est souvenue d'une réunion du comité syndical-patronal tenue en janvier 1994 à laquelle le major Marion a assisté. À l'issue de cette réunion, ce dernier a demandé à la rencontrer. La rencontre a eu lieu en présence de M. Ruben Whitford, un vice-président de la section locale du syndicat. Selon M<sup>me</sup> Conway, le major Marion les a informés de son intention de mettre fin au contrat de Bee Kleen et de confier les services du nettoyage de la base au personnel des FNP. Il a déclaré que l'AFPC essaierait sans doute de syndiquer les préposés au nettoyage étant donné que ce serait la première fois que du personnel des FNP dans cette classification travaillerait à plein temps. M<sup>me</sup> Conway a affirmé qu'il lui avait dit: « Marlene, si tu essaies de les syndiquer, je les laisse aller. » Elle a déclaré que ces remarques l'avaient perturbée et mise en colère. Elle n'a toutefois rien fait de plus que rapporter ces propos à une réunion de la section locale du syndicat. Elle a affirmé que le major Marion

l'intimidait autant à cause du fait qu'il était son supérieur qu'à cause de son attitude autoritaire. Elle a mentionné à titre d'exemple le fait qu'il lui arrivait souvent d'employer le terme « fille » à son égard.

Le major Marion, une fois encore, avait un souvenir différent des événements. Il se souvient d'une réunion de consultation avec M<sup>me</sup> Conway au cours de laquelle il l'avait informée du changement imminent concernant l'annulation du contrat avec Bee Kleen; il lui avait expliqué que l'AFPC ne perdrait aucun poste; il a nié avoir dit quoi que ce soit au sujet de la syndicalisation possible du personnel des FNP préposé au nettoyage. Il a déclaré que la réunion avait été une brève séance d'information, que M<sup>me</sup> Conway avait eu une réaction très positive et qu'elle l'avait remercié de l'avoir consultée. Il a ajouté qu'il l'avait rencontrée à de multiples occasions et qu'il ne lui avait jamais dit ce qu'il pensait de l'AFPC ou de la syndicalisation.

En septembre 1994, une série d'événements se sont produits au Quartier général de la Défense nationale, lesquels, en bout de ligne, se sont répercutés sur la campagne de syndicalisation de l'AFPC à Cold Lake. Le directeur du personnel des FNP, le lcol Brabant, a demandé un avis juridique au sujet des points suivants : « a) *L'attribution des contrats du MDN aux FNP par les commandants des bases/des stations placerait-elle les FNP ou le MDN dans une situation de conflit d'intérêts, et b) l'embauche du personnel des FNP pour soumissionner aux appels d'offres pour l'octroi de marchés de services à l'appui des activités du MDN est-elle appropriée et légale?* » (pièce 13) En réponse à ces questions, le major D. Fullerton, du Bureau du Juge-avocat général, a préparé une note de service (pièce 12) dans laquelle il conclut que la décision du CT n° 689194, qui établit les lignes directrices concernant l'exploitation des installations des Fonds non publics, et le chapitre trois d'un document supplémentaire, qui régit l'exécution des programmes de soutien du personnel des Forces canadiennes, (pièce 15) « *ne semblent pas prévoir l'éventualité pour les Fonds non publics de soumissionner aux appels d'offres pour l'octroi de marchés publics afin de réduire les coûts* ». (C'est moi qui souligne.) En effet, le major Fullerton a conclu que l'exécution de tâches par les FNP au nom des Forces canadiennes ne faisait pas partie du mandat des FNP tel qu'il est énoncé dans les documents susmentionnés. Le major Fullerton a déclaré que, au moment où il a émis cette opinion, il n'était au courant d'aucune activité syndicale.

Le col Gerald Mark, ancien adjoint spécial du vice-chef de l'état-major de la Défense, a déclaré que les commandants des bases avaient reçu instruction de trouver des moyens plus économiques de s'acquitter de leurs responsabilités; bien que l'embauchage du personnel des FNP à la BFC Cold Lake ait été compatible avec cet objectif, la directive du Conseil du Trésor constituait une entrave à la prise d'une telle mesure. De septembre 1994 à janvier 1996, ce problème a été mis de côté dans l'espoir de négocier une solution avec le Conseil du Trésor. Selon le col Mark, c'est en janvier 1996 qu'il a appris que M. Paul Millette, président de l'Union des employés de la Défense nationale (UEDN, un élément de l'AFPC), avait soulevé la question; on l'a aussi informé que la Base des Forces canadiennes Trenton envisageait de faire quelque chose d'analogue avec le personnel des FNP. En outre, lorsque M. Millette avait soulevé la question lors d'une réunion du Comité des relations ouvrières-patronales (CROP) en décembre 1995, le général Boyle, alors sous-ministre adjoint (Personnel), avait répondu que cela outrepassait le mandat des FNP et que les Forces canadiennes n'autoriseraient pas du personnel des Fonds non publics à exécuter des tâches que l'on pouvait confier aux fonctionnaires du MDN. Le col Mark a affirmé que cette question n'était pas prioritaire de telle sorte que ce n'est qu'en avril 1996 qu'il a rédigé une note à l'attention de l'amiral Murray, alors vice-chef de l'état-major de la Défense, lui indiquant qu'il était interdit aux commandants des bases d'inviter les installations locales des FNP à présenter des offres (pièce 2). Le col Mark a précisé que ni lui ni l'amiral Murray n'étaient au courant de la campagne de syndicalisation menée à Cold Lake à ce moment-là. Il a ajouté que la politique relative à l'octroi de contrats aux FNP s'appliquera à la totalité des Forces canadiennes.

M. Terry Murphy, l'actuel vice-président national de l'UEDN, est responsable de tout le personnel des FNP au Canada. À ce titre, il a participé à plusieurs rencontres avec l'AFPC concernant le rôle du personnel des FNP au sein des Forces canadiennes; il était également présent à la réunion du 5 décembre 1995 du CROP coprésidée par M. Millette et le général Boyle et dont le procès-verbal a été distribué le 12 janvier 1996 (pièce 1). M. Murphy a expliqué que l'AFPC s'inquiétait de l'éventuel remplacement des fonctionnaires par du personnel des FNP, que cette inquiétude découlait de la décision du gouvernement de recourir à d'autres modes de prestation des services, décision qui a entraîné la perte d'un nombre considérable de membres pour l'AFPC. M. Murphy a ajouté qu'il n'avait pas du tout été question du personnel

des Fonds non publics à Cold Lake à cette réunion, et que l'AFPC ne se préoccupait pas des pertes d'emploi à cet endroit étant donné qu'un entrepreneur du secteur privé et non des fonctionnaires exécutait les tâches en question. Il a maintenu que la situation à Cold Lake n'avait pas été soulevée à la réunion du CROP. Il a fait référence au sixième paragraphe du procès-verbal de cette réunion, sous la rubrique « Autres modes de prestation des services », où l'on peut lire ce qui suit :

[traduction]

6. *M. Millette soulève une autre question au sujet du droit du personnel des FNP de soumissionner dans le cadre du programme visant à recourir à d'autres modes de prestation des services. Le lgén Boyle répond qu'il est strictement interdit aux Fonds non publics (FNP) de faire concurrence pour l'obtention de contrats gouvernementaux.*

M. Murphy a déclaré que, à son avis, la réunion du CROP n'avait rien à voir avec la situation à Cold Lake étant donné que le personnel des FNP ne soumissionnait pas pour obtenir des contrats de la fonction publique. Dans une lettre au lgén DeQuetteville, datée du 17 mai 1996, M. Millette a affirmé que (traduction) : « *la question de la sous-traitance des tâches des fonctionnaires au personnel des Fonds non publics a été discutée lors de la dernière réunion du Comité national de consultation patronal-syndical à laquelle ont assisté le SMA(Personnel) et des représentants du Commandement. À ce moment-là, le syndicat n'a pas suggéré de sévir contre le personnel des Fonds non publics embauché aux termes de ce processus; il a plutôt demandé qu'on fasse en sorte que ce genre de situation ne se reproduise plus à l'avenir.* » M. Millette a de nouveau écrit au lgén DeQuetteville, le 23 mai 1996, pour lui dire que (traduction) : « *[...] nous n'avons pas exigé la prise de mesures rétroactives ou le congédiement de qui que ce soit aux endroits où les FNP avaient conclu un contrat en vue d'exécuter les tâches habituellement confiées à des entrepreneurs du secteur privé.* » M. Millette s'indignait également du fait que l'on blâmait l'AFPC injustement pour la situation et que les mesures proposées pourraient constituer de l'intervention dans la campagne menée par l'AFPC pour syndiquer le personnel des FNP à Cold Lake. Dans une lettre datée du 31 mai 1996, le lgén DeQuetteville a répondu que (traduction) : « *... il serait incorrect et regrettable d'affirmer ou de donner l'impression que les efforts en cours en vue de régler le problème du contrat font uniquement suite au fait que vous avez soulevé la question à la dernière réunion du Comité national de*

*consultation patronal-syndical. [...]» Le Igén DeQuetteville a ajouté que la directive émanant du vice-chef de l'état-major de la Défense était (traduction) « nécessaire pour que cesse cette façon d'utiliser le personnel des Fonds non publics (FNP). [...] Je comprends que le fait qu'il y ait eu coïncidence de deux initiatives n'ayant rien à voir entre elles puisse être la cause de cette perception erronée de la situation, mais il n'est pas justifié de suggérer ou de croire que la direction locale a voulu intervenir dans la campagne de syndicalisation du personnel des FNP. » (pièce 5)*

Durant l'hiver et au début du printemps 1996, l'AFPC tentait activement de regrouper en syndicat le personnel des FNP. M<sup>me</sup> Joanna Miazga, représentante régionale de l'AFPC pour le Nord de l'Alberta, a commencé à rencontrer le personnel des FNP en janvier 1996. Elle s'est également assurée le concours de M<sup>me</sup> Conway, ancienne employée du ministère de la Défense nationale à la retraite à ce moment-là. M<sup>me</sup> Miazga a visité Cold Lake une douzaine de fois durant les quatre mois suivants, visites au cours desquelles elle a rencontré plusieurs membres du personnel des FNP travaillant dans différents secteurs de l'organisation. Elle a déclaré qu'elle avait eu l'impression que ces employés étaient très inquiets qu'on constate qu'ils pourraient vouloir se syndiquer et qu'ils semblaient craindre de perdre leur emploi. Il a été décidé que la meilleure façon de vaincre ces craintes serait d'organiser une campagne de syndicalisation très publicisée. Il a aussi été conclu que ce serait là la meilleure façon de rejoindre ces employés. Des prospectus syndicaux ont donc été envoyés par la poste et des réunions parrainées par l'AFPC ont été publicisées à la radio locale.

Plusieurs témoins de la plaignante ont fourni des détails sur les agissements des superviseuses des services de nettoyage à l'égard des efforts de syndicalisation de l'AFPC. M<sup>me</sup> Bernadette Zimmer, une employée des FNP préposée au nettoyage à Cold Lake depuis 1994, a affirmé que M<sup>me</sup> Liz Evans, une de ses superviseuses, lui a demandé si quelqu'un l'avait approchée pour lui faire signer une carte syndicale; elle lui répondit « Non ». Sur ce, M<sup>me</sup> Evans lui a dit que si quelqu'un l'approchait à ce sujet, elle devait refuser de signer sous peine de perdre son emploi. À une autre occasion, M<sup>me</sup> Evans a attiré son attention sur une pétition contre les démarches de l'AFPC qui avait été affichée, et l'a enjoint de la lire et de la signer. Le lendemain, selon M<sup>me</sup> Zimmer, M<sup>me</sup> Evans lui a de nouveau montré la feuille bleue en lui suggérant de la signer et en précisant qu'elle et ses collègues seraient probablement congédiés

s'ils refusaient. M. Murphy et M<sup>me</sup> Conway ont également mentionné que M<sup>me</sup> Evans et une autre superviseure des services du nettoyage, M<sup>me</sup> Knudsen, s'étaient présentées à une réunion convoquée par l'AFPC le 1<sup>er</sup> mai. On leur a refusé l'accès car elles ne faisaient pas partie du personnel des FNP. M<sup>mes</sup> Evans et Knudsen ont ensuite été vues assises près de la fenêtre d'un café-restaurant d'où elles pouvaient facilement voir les personnes qui arrivaient pour la réunion. M<sup>me</sup> Conway a eu la nette impression que la présence remarquée des deux superviseures avait eu pour effet d'intimider les préposés au nettoyage qui ont assisté à la réunion. Elle a également fait remarquer qu'on a aperçu une employée des FNP, que l'on sait être la femme de M. Groome, prendre des notes. On a reconnu qu'aucun membre de la direction, y compris du personnel militaire, n'avait semblé sanctionner les faits et gestes des superviseures ou n'avait pris part à leur action.

Le 30 avril, M. Murphy et M<sup>me</sup> Miazga ont rencontré l'officier de l'administration de la base, la lcol Davis, et M. Groome pour les aviser officiellement de la campagne de syndicalisation de l'AFPC. Ils ont en profité pour exprimer leurs inquiétudes face au harcèlement dont les employés qui songeaient à adhérer au syndicat faisaient l'objet de la part des superviseures. La lcol Davis a déclaré qu'elle avait demandé à M. Murphy et M<sup>me</sup> Miazga de lui communiquer les noms des superviseures en question, mais qu'ils avaient été réticents à lui donner ces noms (les superviseures en question étaient membres de l'unité de négociation du groupe GLT représentée par l'AFPC). La lcol Davis a accepté leur suggestion d'envoyer une note de service au personnel pour l'informer du droit des employés à choisir un syndicat; elle a immédiatement chargé M. Groome de diffuser une note de service interdisant d'intervenir dans la campagne de l'AFPC. Elle s'est également engagée à soulever la question à la prochaine réunion mensuelle du personnel, ce qu'elle a fait.

Le 16 mai, à la suite de la réception de la note de service du vice-chef de l'état-major de la Défense, le lcom Armstrong et la lcol Davis ont convoqué une réunion des préposés au nettoyage pour leur dire qu'on leur retirait les travaux de nettoyage dans les locaux du MDN à Cold Lake. La lcol Davis a affirmé qu'il s'agissait d'un ordre émanant du Quartier général et que, par conséquent, elle n'avait d'autre choix que d'obtempérer; elle a aussi indiqué que cette décision avait été prise à l'issue d'une réunion syndicale-patronale en janvier au cours de laquelle l'AFPC s'était plainte du

fait que du personnel des FNP s'acquittait de tâches d'un ministère. Elle a ajouté que les préposés seraient mis disponibilité dans les quatre ou six mois à venir et que les tâches de nettoyage seraient de nouveau sous-traitées à une entreprise du secteur privé. M<sup>me</sup> Swan a déclaré qu'on avait demandé au lcom Armstrong, lors de cette réunion, si les licenciements avaient quelque chose à voir avec l'AFPC, ce à quoi ce dernier avait répondu : « Non ». Tant la lcol Davis que le lcom Armstrong avaient affirmé à la réunion que les licenciements n'étaient pas liés à la qualité du travail et qu'en fait le travail était jugé entièrement satisfaisant. La lcol Davis a déclaré que la campagne de l'AFPC n'avait rien eu à voir avec la décision de licencier les préposés au nettoyage. Avant de recevoir la directive du vice-chef de l'état-major de la Défense, elle n'avait été au courant d'aucune interdiction concernant l'embauchage d'employés des FNP par le Ministère pour s'occuper du nettoyage. Elle a précisé que les superviseuses ne faisaient pas partie de la direction, que ni elle ni ses collègues n'acceptaient d'aucune façon qu'on influe sur la décision d'adhérer au syndicat. Elle a aussi ajouté qu'il ne lui était pas venu à l'esprit que les licenciements puissent avoir des répercussions sur la campagne de l'AFPC. D'après le témoignage de M<sup>me</sup> Conway et de M<sup>me</sup> Miazga, c'est à la suite de l'annonce du 16 mai qu'un certain nombre d'employés des FNP ont blâmé l'AFPC au moins en partie pour la perte de leur emploi et qu'ils ont exprimé leur colère contre l'Alliance. M<sup>me</sup> Swan a déclaré que plusieurs employés ont indiqué qu'ils ne voyaient plus de raison d'adhérer à l'AFPC. D'après ces témoins, l'annonce a eu un effet dévastateur sur les efforts de syndicalisation de l'AFPC.

### Argument

Le représentant de l'AFPC a soutenu que l'employeur était coupable de plusieurs pratiques déloyales de travail, notamment parce qu'il avait congédié des employés à un moment crucial de la campagne de syndicalisation. M. Piché a maintenu que le moment choisi par le Quartier général du MDN pour envoyer sa directive et la manière dont celle-ci a été communiquée au personnel ont constitué une intervention dans la campagne menée par l'AFPC pour syndiquer les employés et une violation du droit des employés de librement adhérer à un syndicat. M. Piché a fait remarquer que même si on avait décidé en janvier d'interdire l'embauchage du personnel des FNP par le ministère de la Défense nationale, la directive à cet effet n'a pas été envoyée avant la fin d'avril alors que la campagne de syndicalisation battait

son plein. La Icol Davis a immédiatement communiqué la directive aux employés en leur disant que l'AFPC était responsable de leur mise en disponibilité. Elle savait ou aurait dû savoir que ces actions auraient l'effet d'une douche froide sur la campagne de syndicalisation et que l'AFPC n'était pas responsable de la directive. Vu ces circonstances, il incombait à la direction locale de soulever auprès de la haute direction les conséquences de cette annonce compte tenu de la campagne de syndicalisation en cours. M. Piché a également soutenu que l'employeur avait une obligation aux termes de la loi de créer un climat propice à l'exercice du libre choix; c'est-à-dire qu'il aurait dû être plus proactif pour s'assurer qu'il n'y aurait pas de violation de la loi et que la campagne de l'AFPC pourrait se poursuivre sans être teintée de sentiment antisyndical. Même si les mises en disponibilité étaient une intervention involontaire, elles ne constituaient pas moins une intervention; M. Piché a fait remarquer que la jurisprudence découlant de l'application du *Code canadien du travail* indique que l'existence d'autres motifs de licenciement n'écarte pas la possibilité d'une intervention (ingérence dans le Code) et qu'il suffit, pour qu'il y ait violation de la loi, que les motifs antisyndicaux constituent une cause même accessoire ou ancillaire. À cet égard, M. Piché a cité les décisions du Conseil canadien des relations du travail dans Air Atlantic Limited (1986), 68 di 30, American Airlines Incorporated (1981), 43 di 114, et VOCM Radio Newfoundland Limited (1995), 98 di 18.

M. Piché a également soutenu que les propos tenus par le major Marion lors de la séance d'orientation en 1994 ont eu un effet négatif considérable sur les employés qui envisageaient d'adhérer à l'AFPC, surtout après l'annonce des mise en disponibilité. Il a évoqué en particulier le témoignage de M<sup>me</sup> Swan dont la description des propos du major Marion a été sans équivoque; elle avait tout à perdre en acceptant de témoigner dans cette affaire et n'avait aucune raison de dénaturer les commentaires du major Marion. De plus, le témoignage de Marlene Conway au sujet de sa rencontre avec le major sur la même question vient étayer celui de M<sup>me</sup> Swan. Qui plus est, le témoignage du major Marion ne corrobore pas entièrement celui de M. Groome, lequel a déclaré que le major n'avait rien dit au sujet de l'AFPC, ce qui contredit le témoignage de ce dernier. Il y a aussi le témoignage non contredit concernant les tentatives faites par les superviseures de l'employeur de convaincre le personnel des FNP de signer des pétitions antisyndicales et de ne pas adhérer à l'AFPC

sous peine de perdre leur emploi. Il y a manifestement eu contravention du sous-alinéa 8(2)c(i). Les commentaires du major Marion et des superviseures constituent clairement une violation de la loi, comme on l'a fait remarquer dans les décisions Canada Warehousing Services (1995), 96 di 143, et Société canadienne des postes (1985), 63 di 136.

En guise de redressement, M. Piché a proposé que la Commission rende une décision déclaratoire de violation de la loi par l'employeur et que cette décision soit communiquée aux employés intéressés. La Commission devrait aussi ordonner à l'employeur de révoquer les avis de licenciement, et les employés en cause devraient conserver leur emploi ou se faire offrir un autre poste au sein des Fonds non publics. Enfin, la Commission devrait délivrer un certificat à l'AFPC ou, subsidiairement, ordonner la tenue d'un scrutin de représentation. À l'appui de ces redressements, M. Piché a invoqué la décision de la Commission rendue dans l'affaire de la Commission de la capitale nationale (dossier de la Commission : 161-29-742) et l'affaire VOCM Radio (précitée).

L'avocat de l'employeur a répliqué que les allégations de contravention de l'article 8 nuisent considérablement à la réputation de certaines personnes ainsi qu'à celle du Ministère. Par conséquent, l'AFPC doit appuyer ses allégations sur des preuves claires et convaincantes. M<sup>e</sup> Snyder a fait remarquer que la Commission des relations de travail dans la fonction publique n'avait pas souvent eu l'occasion de se prononcer sur cette question contrairement au Conseil canadien des relations du travail. Il a soutenu que les décisions du CCRT appuient la conclusion que la Commission n'est pas habilitée à examiner le bien-fondé de la décision de l'employeur de licencier des employés dans le cas de plaintes comme celle dont il est question en l'occurrence. Son rôle consiste à déterminer si l'employeur avait des motifs malhonnêtes. M<sup>e</sup> Snyder a fait valoir qu'en vertu du sous-alinéa 94(3)a(i) du Code, soit l'équivalent de l'alinéa 8(2)c) de la *LRFP*, le Conseil a conclu que l'intention de l'employeur est un facteur crucial pour déterminer s'il y a eu violation de cette disposition. C'est-à-dire qu'il faut démontrer l'existence d'un sentiment antisyndical. En l'absence de tel sentiment, le simple fait que le licenciement coïncide avec une campagne de syndicalisation ne suffit pas pour conclure qu'il y a eu violation des dispositions sur les pratiques déloyales de travail. À l'appui de cette thèse, l'avocat a cité Bunge of Canada Ltd.

---

(1994), 94 di 39, Seaforth Fednav Inc. (1983), 54 di 100, et Yellowknife Housing Authority (1987), 72 di 1.

M<sup>e</sup> Snyder a soutenu que la décision de cesser d'employer le personnel des FNP pour s'occuper du nettoyage des bases du MDN n'avait rien à voir avec la campagne de syndicalisation de l'AFPC. Dans les circonstances, la lcol Davis n'avait d'autre choix que d'appliquer la directive et, par voie de conséquence, d'annoncer la mise en disponibilité des préposés au nettoyage.

En ce qui a trait au comportement des superviseuses, l'avocat de l'employeur a soutenu qu'on n'avait pas prouvé qu'elles avaient agi au nom de l'employeur ou qu'elles avaient reçu des directives de l'employeur. Bien que ces personnes puissent avoir commis des actes antisyndicaux, ces actes ne peuvent être imputés à l'employeur ni être considérés comme ayant été commis en son nom, comme le stipule l'article 23.

Quant aux allégations concernant le major Marion, M<sup>e</sup> Snyder a fait valoir qu'aucune preuve ne démontrait qu'il aurait fait les prétendues remarques antisyndicales qui lui ont été imputées à la séance d'orientation. Il a fait remarquer que ce n'est pas sans raison qu'aucune plainte n'a été déposée auprès des officiers supérieurs ou devant la Commission concernant les agissements du major Marion au moment où il aurait prétendument tenu les propos qu'on lui reproche. M<sup>e</sup> Snyder a aussi soutenu qu'il est injuste, quelque deux ans et demi après les prétendus commentaires, d'autoriser l'AFPC à soulever cette question. Il a fait remarquer que le paragraphe 97(2) du *Code canadien du travail* exige que les plaintes soient déposées dans un délai de quatre-vingt-dix jours. D'après lui, le principe de l'inaction entraînant péremption devrait s'appliquer et, par conséquent, ces allégations devraient mériter très peu d'attention. Subsidiairement, il a indiqué que les propos du major Marion ne reflétaient pas le point de vue de l'employeur et ne devraient pas être attribués à ce dernier. À l'appui de cet argument, M<sup>e</sup> Snyder a invoqué la décision du CCRT dans l'affaire Radio Atlantic (1993), dossier du Conseil : 745-4163. En ce qui concerne le redressement demandé, l'avocat a fait remarquer qu'aucun des employés n'avait été licencié; il a soutenu que la Commission ne pouvait pas se saisir de cette question si l'employeur n'a rien fait.

En guise de réfutation, le représentant de l'AFPC a soutenu que les plaintes formulées en vertu du paragraphe 8(1), lequel est l'équivalent du paragraphe 94(3) du *Code canadien du travail*, n'exigent pas que l'on fasse la preuve de sentiment antisyndical. M. Piché a également soutenu qu'il n'était ni pratique ni souhaitable de déposer un grief contre le major Marion, car déposer une plainte au début de la campagne de l'AFPC aurait nui à l'établissement d'un climat de confiance entre le personnel des FNP et l'AFPC.

### Motifs de décision

Il faut trancher trois questions de fait pour déterminer si les défendeurs ont contrevenu à l'article 8 de la loi : (1) la décision de l'employeur de licencier le personnel des Fonds non publics préposé au nettoyage; (2) les propos prétendument tenus par le major Marion selon lesquels les préposés au nettoyage seraient licenciés s'ils adhéraient à un syndicat; (3) les déclarations des superviseuses des services du nettoyage exhortant le personnel des FNP à ne pas adhérer à l'AFPC.

La première question concerne la communication envoyée par le vice-chef de l'état-major de la Défense à Cold Lake interdisant le recours au personnel des Fonds non publics pour l'exécution de certaines tâches au nom du Ministère, et la décision subséquente de la direction locale de la base de licencier le personnel des Fonds non publics préposé au nettoyage. À mon avis, la preuve démontre clairement que les actions de l'employeur, tant au Quartier général qu'à la BFC Cold Lake, ne visaient pas à nuire à la campagne de syndicalisation de l'AFPC. C'est-à-dire que ces actions n'étaient d'aucune façon motivées par un sentiment antisyndical; elles avaient plutôt à voir avec les préoccupations concernant le rôle approprié du personnel des FNP en regard du mandat du ministère de la Défense nationale, et en particulier l'interprétation et l'application de la décision du Conseil du Trésor n°689194. La preuve non contredite révèle que les personnes au Quartier général qui ont été saisies de la question, soit le major Fullerton et, en bout de ligne, le vice-chef de l'état-major de la Défense, l'amiral Murray, et son aide de camp, le col Mark, ne savaient rien de la campagne de syndicalisation menée à la BFC Cold Lake. De plus, bien que la directive ordonnant de cesser d'employer le personnel des Fonds non publics ait coïncidé avec

la campagne du syndicat, je suis convaincu de l'absence de lien; je suis également convaincu que le retard à communiquer la directive n'avait absolument rien à voir avec la campagne de syndicalisation. Bien qu'il soit inévitable que la communication de la décision de licencier les employés ait l'effet d'une douche froide sur la campagne de l'AFPC, la direction locale à la BFC Cold Lake, en la personne du lcom Armstrong et de la lcol Davis, n'avait d'autre choix que de donner suite à la directive émanant du Quartier général, laquelle leur ordonnait en effet de mettre un terme à la relation d'emploi avec les préposés au nettoyage.

On a fait valoir au nom de l'AFPC que la direction locale avait nui à la réputation de l'AFPC en insinuant que l'UEDN était responsable de la directive envoyée par le Quartier général. Aucune preuve, cependant, n'indique que ce commentaire ait été rien d'autre qu'une remarque faite de bonne foi quant aux circonstances entourant la prise de décision à l'issue de la réunion du CROP. En effet, les dirigeants syndicaux de la section locale, y compris M<sup>me</sup> Miazga, sont arrivés à la même conclusion, comme en fait foi la pièce 8. Par conséquent, je ne peux pas conclure que les défendeurs ont contrevenu à l'article 8 de la loi en décidant de licencier le personnel des FNP préposé au nettoyage et en communiquant cette décision aux personnes intéressées.

Les propos que l'on prête au major Marion, tant à la séance d'orientation en avril 1994 qu'à l'occasion de la rencontre avec M<sup>me</sup> Marlene Conway à titre de présidente de la section locale, sont à la fois graves et troublants. Assurément, de tels propos sont tout à fait déplacés et, comme l'a lui-même reconnu le major Marion, ils peuvent fort bien constituer une violation de la loi. Simplement dit, il faut que je détermine si l'on a prouvé que le major Marion a tenu les propos en question vu la preuve contradictoire qui m'a été présentée. En ce qui concerne la séance d'orientation, d'une part il y a le témoignage de M<sup>me</sup> Corinne Swan qui affirme que le major Marion a dit que les préposés perdraient leur emploi s'ils se syndiquaient, d'autre part il faut tenir compte de la dénégation sans équivoque et catégorique du major qui affirme n'avoir jamais fait une telle déclaration. Son témoignage est corroboré par M. Groome qui a déclaré qu'il était présent durant toute la séance d'orientation en question et qu'il n'a pas entendu le major Marion tenir les propos que lui attribue M<sup>me</sup> Swan. Bien que M. Groome n'ait rien dit au sujet de la déclaration du major Marion à ce moment-là, soit que l'installation des FNP à Cold Lake était une des

seules installations des FNP à ne pas être syndiquée, je ne crois pas que l'écart dans les témoignages est suffisante pour que j'ignore ou mette de côté la nature corroborante du témoignage de M. Groome.

L'unique témoin cité par la plaignante relativement à cette rencontre est M<sup>me</sup> Swan en dépit du fait qu'entre 30 et 40 employés étaient présents. Si le major Marion avait réellement tenu les propos reprochés, il n'est pas déraisonnable de s'attendre à ce que d'autres témoins corroborent les allégations contre le major. Je suis conscient qu'il est difficile pour des employés de se présenter dans ces circonstances. Le fardeau de la preuve n'en est pas allégé pour autant; ce fardeau incombe à l'AFPC lorsqu'elle formule des allégations aussi graves.

Je réitère ce qui est évident en l'occurrence, soit que le fardeau de la preuve relativement à des allégations portées en vertu de l'article 8 de la loi incombe à la plaignante; suivant la prépondérance des probabilités, je dois conclure que l'AFPC ne s'est pas déchargée de ce fardeau quant aux allégations concernant les déclarations faites par le major Marion à la séance d'orientation du mois d'avril.

En ce qui concerne les prétendus commentaires faits à M<sup>me</sup> Marlene Conway, de nouveau je signale que le major Marion a catégoriquement nié les avoir faits. M<sup>me</sup> Conway a affirmé qu'elle avait assisté à la rencontre en compagnie de M. Whitford, vice-président de la section locale. Pourtant, ce dernier n'a pas témoigné. De plus, ces incidents se sont prétendument produits en janvier 1994, soit il y a plus de deux ans et demi. Or, ni l'AFPC ni ses dirigeants n'ont pris à ce moment-là de mesures qui auraient pu contribuer à corroborer une telle allégation. Dans ces circonstances, compte tenu du fardeau de la preuve et de la gravité des allégations, je conclus que la prépondérance de la preuve n'appuie pas les allégations portées contre le major Marion.

La troisième et dernière question concerne les agissements des superviseuses des services du nettoyage à l'égard du personnel des FNP. On a incontestablement démontré que M<sup>me</sup> Liz Evans avait activement essayé de décourager le personnel des FNP préposé au nettoyage d'adhérer à l'AFPC. En règle générale, les personnes qui occupent un poste de supervision sont censées s'abstenir de chercher à influencer sur la

décision d'un employé d'adhérer ou non à une organisation syndicale; c'est particulièrement inapproprié et cela constitue une violation prima facie de la Loi lorsqu'une telle intervention s'accompagne de menaces de congédiement tacites ou implicites (voir par exemple les décisions Air Atlantic et VOCM Radio Newfoundland Ltd. (précitées)). En l'occurrence, cependant, la personne en question, soit M<sup>me</sup> Evans, n'a pas été nommée parmi les défendeurs. De plus, M<sup>me</sup> Evans n'est pas une personne « qui occupe un poste de gestion ou de confiance », les premiers mots du paragraphe 8(1). En effet, la preuve indique que M<sup>me</sup> Evans est un membre d'une unité de négociation représentée par l'AFPC. Il est également manifeste, d'après la preuve, qu'aucun des défendeurs ni, en fait, qui que ce soit qui occupe un poste de gestion ou de confiance, a appuyé, suivi ou approuvé les actions de M<sup>me</sup> Evans. La lcol Davis, en apprenant ce qui s'était passé, a immédiatement pris des mesures pour que cessent de telles actions. En fait, elle a demandé aux représentants de l'AFPC de lui donner les noms des personnes en question pour qu'elle se charge personnellement de faire cesser les agissements inacceptables. Les représentants ont cependant préféré ne pas donner ces noms, peut-être parce qu'il s'agissait de membres de l'AFPC. Vu ces circonstances, il serait injuste et déraisonnable d'imputer les péchés d'une superviseure syndiquée à la direction locale qui, semble-t-il, a fait tout ce qu'il était raisonnable de faire pour s'assurer que personne, y compris les superviseures des services du nettoyage, n'intervienne dans la décision des employés d'adhérer à l'AFPC.

Par conséquent, pour tous les motifs ci-dessus, la présente plainte est rejetée.

**P. Chodos,  
président suppléant**

OTTAWA, le 18 octobre 1996.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau