

Date : 20000713

Dossiers : 172-2-1646 à 1663
172-2-1704

Référence : 2000 CRTFP 65



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

SYNDICAT CANADIEN DES EMPLOYÉS PROFESSIONNELS ET TECHNIQUES

requérant

et

CONSEIL DU TRÉSOR

employeur

AFFAIRE : Demande de qualification de postes de direction ou de confiance en vertu du paragraphe 5.2(1) et opposition au maintien de la qualification de postes de direction ou de confiance en vertu du paragraphe 5.3(1) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

Devant : Evelyne Henry, présidente suppléante

Pour le requérant : Sean Mc Gee, avocat

Pour l'employeur : Martine Benoit, stagiaire en droit, et
Raymond Dionne, Conseil du Trésor

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
le 21 février 2000

DÉCISION

[1] Il y a ici deux demandes. La première, datée du 27 janvier 1999, concerne la qualification de postes de direction ou de confiance de 18 postes de traducteurs (dossiers de la Commission 172-2-1646 à 1663), à laquelle s'oppose le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques (Syndicat). L'employeur a subséquemment modifié sa demande pour réduire à huit le nombre de postes à être qualifiés, puisque dix des 18 postes sont déjà qualifiés. La deuxième demande porte sur l'avis d'opposition au maintien de la qualification de ces dix postes (dossier de la Commission 172-2-1704).

[2] Lors de l'audience, les parties ont convenu que la preuve pertinente était constituée des documents au dossier, c'est-à-dire l'avis du 27 janvier 1999 et les documents justificatifs qui y étaient joints, et de sept pièces soumises de consentement. Ces pièces sont :

- 1- une lettre datée du 3 février 1999, de Neil MacCrimmon, assistant du greffe, Commission des relations de travail dans la fonction publique, à Luc Pomerleau, Syndicat canadien des employés professionnels et techniques, contenant la liste des postes proposés pour qualification;
- 2- une note de service datée du 26 février 1979, de M. MacKay, à laquelle était jointe une liste datée d'octobre 1978 et intitulée *Employés additionnels exclus aux fins de gestion et à titre confidentiel*;
- 3- en liasse, une liste datée du 20 novembre 1987 et intitulée *Nouvelles désignations - personnes exclues pour exercice de fonctions confidentielles et de gestion* et des lettres sur le même sujet datées des 20 novembre et 17 et 29 décembre 1987 et du 7 janvier 1988;
- 4- en liasse, une liste datée du 18 mars 1991 et intitulée *Nouvelles désignations - personnes exclues pour exercice de fonctions confidentielles et de gestion*, des lettres sur le même sujet datées des 3, 23 et 25 avril 1991 et un organigramme daté du 1^{er} février 1991 et intitulé *DSTM-Finances/Conseil du Trésor*;
- 5- en liasse, une liste datée du 29 janvier 1992 et intitulée *Nouvelles désignations - personnes exclues pour exercice de fonctions confidentielles et de gestion* et des lettres sur le même sujet datées des 5, 10, 19 et 25 février 1992;

- 6- le rapport de l'examinatrice autorisée par la Commission à faire enquête sur les fonctions et responsabilités des postes que l'employeur veut qualifier, daté du 12 juillet 1999;
- 7- une lettre datée du 7 mai 1999, de Neil MacCrimmon, adjoint de l'agent de greffe, Commission des relations de travail dans la fonction publique, à Gray Gillespie, Directeur, Représentation patronale et consultation, Conseil du Trésor, à laquelle était jointe une lettre datée du 5 mai 1999, de Luc Pomerleau, Président du Groupe TR, Syndicat canadien des employés professionnels et techniques, à John McCormick, Secrétaire de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

[3] Les parties ont convenu que les deux demandes seraient plaidées conjointement et pourraient faire l'objet d'une seule décision par la Commission.

[4] Le rapport de l'examinatrice est incorporé par référence dans cette décision et est reproduit en annexe tel que présenté aux parties.

Historique de la procédure de qualification

[5] À son entrée en vigueur, le 13 mars 1967, la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, S.C. 1966-67, ch. 72, a donné à la Commission le pouvoir de désigner des « personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles ». Ce pouvoir a été confirmé par l'entrée en vigueur de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, S.R.C. (1970), ch. P-35, le 15 juillet 1970. Le 12 décembre 1988, avec l'entrée en vigueur de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35, ce pouvoir est devenu celui de désigner des « personnes occupant un poste de direction ou de confiance ». Enfin, le 1^{er} juin 1993, la *Loi sur la réforme de la fonction publique*, L.C. 1992, ch. 54, a modifié ce pouvoir, qui est devenu celui de qualifier des « postes de direction ou de confiance ». Quels qu'aient été les attributs du pouvoir de la Commission au cours des années, le résultat de son exercice a toujours été le même, soit celui d'exclure un fonctionnaire d'une unité de négociation.

Plaidoirie de l'employeur

[6] L'employeur désire exclure huit postes en vertu du paragraphe 5.2(1) et de l'alinéa 5.1(1)d) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*,

L.R.C. (1985), ch. P-35, telle qu'amendée (Loi). Les paragraphes 5.1(1) et 5.2(1) se lisent comme suit :

5.1 (1) La Commission, à l'occasion d'une demande d'accréditation d'agent négociateur présentée par une organisation syndicale, qualifie de postes de direction ou de confiance ceux qui sont visés par la demande et répondent, à son avis, à l'un ou l'autre des critères suivants :

a) leurs occupants ont des attributions les amenant à participer, dans une proportion notable, à l'élaboration de politiques ou de programmes du gouvernement fédéral;

b) leurs occupants exercent, dans une proportion notable, des attributions de gestion à l'égard de fonctionnaires ou des attributions les amenant à s'occuper officiellement, pour le compte de l'employeur, de griefs présentés selon la procédure établie en application de la présente loi;

c) leurs attributions amènent leurs occupants à participer directement aux négociations collectives pour le compte de l'employeur;

d) ils ne doivent pas, à son avis, bien que leurs attributions ne soient pas mentionnées au présent paragraphe, faire partie d'une unité de négociation pour des raisons de conflits d'intérêts ou par suite des fonctions de leurs occupants auprès de l'employeur;

e) il s'agit de postes de confiance occupés, en matière de relations de travail, auprès des occupants des postes visés aux alinéas a) à c).

5.2 (1) Une fois l'agent négociateur accrédité — avant ou après l'entrée en vigueur du présent article —, l'employeur peut qualifier, selon les modalités réglementaires, de postes de direction ou de confiance ceux visés au paragraphe 5.1(1) et occupés par des fonctionnaires de l'unité de négociation en question; à cette fin, l'avis mentionné à l'alinéa 5.1(1)d) vaut avis de l'employeur.

[7] L'employeur souligne qu'il faut distinguer l'alinéa 5.1(1)d) de la Loi des sous-alinéas c)(iv) et (v) de la définition de « personne occupant un poste de direction ou de confiance » à l'article 2 de la version antérieure de la Loi (*Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35). Cette définition se lisait comme suit :

« personne occupant un poste de direction ou de confiance »
Personne qui :

[...]

b) est employée en qualité de conseiller juridique au ministère de la Justice;

c) employée dans la fonction publique et sur désignation par la Commission, dans le cas d'une demande d'accréditation d'un agent négociateur pour une unité de négociation, ou, si un tel agent a déjà été accrédité par la Commission, sur désignation dans les formes réglementaires par l'employeur, ou par cette dernière lorsque l'agent négociateur s'y oppose, est classée comme :

(i) ayant des fonctions dirigeantes en ce qui touche l'établissement et l'application de programmes du gouvernement,

(ii) occupant un poste dont les attributions comprennent les fonctions d'administrateur du personnel, ou l'amènent à participer directement au processus de négociations collectives pour le compte de l'employeur,

(iii) s'occupant officiellement pour le compte de l'employeur, en raison de ses attributions, d'un grief présenté selon la procédure établie en application de la présente loi,

(iv) occupant un poste de confiance auprès de l'une des personnes mentionnées aux sous-alinéas (i), (ii) ou (iii) ou à l'alinéa b),

(v) ne devant pas, selon la Commission, bien que non mentionnée aux sous-alinéas (i) à (iv), faire partie d'une unité de négociation en raison de ses attributions auprès de l'employeur.

[8] L'alinéa 5.1(1)d) de la Loi reprend le critère du sous-alinéa c)(v) de la définition de « personne occupant un poste de gestion ou de confiance » ci-dessus, soit celui des fonctions auprès de l'employeur. En vertu du paragraphe 5.2(1) et de l'alinéa 5.1(1)d) de la Loi, l'employeur peut évaluer les fonctions d'un poste comme étant à ce point délicates qu'il soit préférable d'exclure ce poste de l'unité de négociation.

[9] L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut) était l'agent négociateur de l'unité de négociation du groupe de la traduction jusqu'en 1978. Dans

la décision *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 174-2-58, 20 juillet 1971), la Commission a désigné sept traducteurs comme personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Cette décision est toujours pertinente, puisque que le critère de confiance n'a pas changé. La partie de l'alinéa 5.1(1)d) de la Loi où l'on dit qu'une personne peut être qualifiée selon le critère des fonctions auprès de l'employeur est toujours valable. Les fonctions attribuées aux postes d'alors sont sensiblement les mêmes que celles des postes que l'employeur veut qualifier.

[10] En plus de ce critère, qui demeure, il y en a un nouveau, soit celui du conflit d'intérêts. L'employeur peut demander qu'un poste soit qualifié parce que son titulaire serait en situation de conflit d'intérêts du fait même de son inclusion dans l'unité de négociation.

[11] L'employeur souligne que la Loi ne définit pas ce qu'est un conflit d'intérêts et renvoie au *Code de déontologie du Barreau du Haut-Canada de 1999*, qui définit le conflit d'intérêts à la règle 5 :

Il y a conflit d'intérêts lorsque les intérêts en présence sont susceptibles d'inciter l'avocate ou l'avocat à préférer des intérêts à ceux d'une cliente ou d'un client actuel ou éventuel ou d'affecter son jugement et sa loyauté envers cette personne.

[12] Même si cet extrait vise les avocates et avocats, l'employeur demande d'appliquer cette définition aux fonctionnaires, dans leur relation avec l'employeur. Selon l'employeur, il y a une situation de conflit d'intérêts lorsque les intérêts en présence sont susceptibles d'inciter les fonctionnaires à préférer des intérêts à ceux de l'employeur ou de compromettre leur jugement ou leur loyauté envers celui-ci.

[13] Il y a dans la fonction publique le *Code régissant les conflits d'intérêts et l'après-mandat*. Ce code prévoit, en général, que le fonctionnaire doit éviter toutes les situations qui ne résisteraient pas à un examen critique du public. On y donne comme exemple les déclarations publiques qu'un fonctionnaire pourrait faire à titre personnel lors de ses heures de travail.

[14] Le fait que le législateur ait inclus la notion de conflit d'intérêts dans la Loi et que l'employeur ait mis sur pied une politique sur les conflits d'intérêts traduisent bien

leurs volonté et préoccupations face aux situations de conflits d'intérêts dans lesquelles les fonctionnaires pourraient se placer.

[15] Pour illustrer ce qui peut provoquer un conflit d'intérêts, l'employeur renvoie au paragraphe 20 du rapport de l'examinatrice. Les traducteurs ont à traduire des politiques sur la parité salariale et l'équité en matière d'emploi. Ils ont accès aux scénarios et aux stratégies de l'employeur quant aux conventions collectives et doivent les traduire à l'occasion. L'employeur renvoie aux paragraphes 21 et 22 du rapport de l'examinatrice et souligne que les traducteurs participent à des réunions et à la préparation de correspondance dans les dossiers qui les occupent.

[16] L'employeur s'appuie sur le témoignage de Mme Haines devant l'examinatrice, plus particulièrement aux passages résumés aux pages 5 et 6 du rapport. L'employeur souligne l'importance de la participation des traducteurs aux rencontres et la connaissance qu'ils doivent avoir des dossiers pour pouvoir « donner l'heure juste quant à la terminologie ». L'employeur indique que les traducteurs participent au processus décisionnel même s'ils ne prennent pas de décisions sur le fond. Ces derniers doivent être présents lors des discussions et de la prise de décisions pour comprendre l'essence des questions qui leur sont posées et aider les auteurs des textes à élaborer les stratégies et les scénarios dans les documents qu'ils ont à rédiger.

[17] L'employeur considère que la gestion des ressources est difficile si seuls certains traducteurs sont exclus, car tous les traducteurs ont accès à toute l'information, qui est hautement confidentielle et politique. Pour l'employeur, le fait qu'il n'y ait jamais eu de fuite est non pertinent, car le conflit d'intérêts ne réside pas nécessairement dans la possibilité de divulguer de l'information. Selon l'employeur, le conflit d'intérêts survient lorsqu'on est placé dans une situation où l'on est tiraillé entre ses propres intérêts et ceux de l'employeur. Par exemple, si un traducteur doit traduire un document sur la parité salariale et que, dans les jours qui suivent, il assiste à des réunions du Syndicat au cours desquelles ce dernier va prendre des décisions quant à sa position en matière de parité salariale ou d'équité en matière d'emploi, il y a un conflit potentiel. Si les idées se heurtent, ce qui risque fort de se produire, le fonctionnaire se doit de faire un choix, parce qu'il est au courant avant le public de la position de l'employeur. C'est la nature du travail qui place les traducteurs en situation de conflit d'intérêts. L'employeur souligne que la qualification de plusieurs postes crée déjà une iniquité entre les fonctionnaires. Le volume de travail ne permet

pas à une gestionnaire comme Mme Haines de faire une « séparation » entre les fonctionnaires occupant des postes qualifiés et ceux qui n'en occupent pas. Le travail doit être fait à brève échéance et il est du devoir du traducteur d'être disponible pour faire ce travail.

[18] L'employeur soutient que la jurisprudence indique que, dans un cas de conflit d'intérêts réel ou potentiel, le seul recours de l'employeur pour se protéger de ses employés est l'exclusion de ces employés de l'unité de négociation.

[19] Au sujet des postes déjà qualifiés, l'employeur avance qu'il appartient au Syndicat de démontrer un changement dans les attributions des fonctions des traducteurs, non pas un changement banal, mais significatif. Sans changement, les postes doivent demeurer qualifiés.

[20] L'employeur est d'avis qu'il n'y a pas eu de changement et que le traducteur est appelé à faire le même travail qu'il y a trente ans. Le seul changement qu'il pourrait y avoir est que le traducteur touche de plus en plus aux documents confidentiels et aux politiques émanant de l'employeur. Pour les chiffres, l'employeur renvoie aux paragraphes 7, 18 et 19 du rapport de l'examinatrice. Ces trois paragraphes démontrent bien l'importance du travail fait pour l'employeur, qui va en augmentant et non en diminuant. Les paragraphes 16 et 19 du rapport de l'examinatrice démontrent que les demandes de traductions confidentielles sont plus importantes maintenant et que les traducteurs se retrouvent de plus en plus souvent en situation de conflit d'intérêts.

[21] L'employeur fait valoir que le travail des traducteurs de niveaux 2 et 3 est le même. La différence, telle que mentionnée dans le rapport de l'examinatrice, est que les traducteurs de niveau 3 sont plus performants. Or, le fait qu'ils soient plus performants ne signifie pas qu'ils sont plus ou moins souvent en situation de conflit d'intérêts.

[22] L'employeur soutient que les traducteurs des années 70 faisaient le même travail que ceux des années 2000 et ne voit pas pourquoi le consentement à la qualification, valable depuis les années 70, ne le serait plus aujourd'hui.

[23] L'employeur renvoie à la décision de la Commission dans son dossier 174-2-58 (*supra*), ainsi qu'au rapport de l'examinatrice s'y rapportant, et fait valoir que, selon

cette décision, sept personnes étaient préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. L'employeur cite le paragraphe 4 de la décision.

[24] L'employeur cite ensuite la décision sur l'accréditation du Syndicat pour le groupe de la traduction, la décision *Syndicat canadien des employés professionnels et techniques* et *Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada* (dossier de la Commission 144-2-170, 25 juillet 1978). L'employeur renvoie au paragraphe 4, qui démontre qu'il y avait des personnes désignées comme préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles.

[25] La prochaine décision citée est *Conseil du Trésor et Alliance de la fonction publique du Canada* (dossiers de la Commission 172-2-884A et 886A, 30 septembre 1997) (affaire Andres et Webb). En page 7, on cite l'article 38 des *Règlement et règles de procédures de la C.R.T.F.P. (1993)* (Règlement), qui établit la procédure à suivre lorsque l'employeur veut qualifier des postes de direction ou de confiance. L'employeur allègue avoir suivi les stipulations du Règlement pour les huit postes qu'il désire qualifier et prétend que la qualification de ces postes est donc valide. Le Syndicat fait remarquer qu'il n'a soulevé aucune objection technique.

[26] L'employeur cite par la suite la décision *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada* et *Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 174-2-22, 24 juillet 1970) (affaire Nunn). M. Nunn avait remplacé M. Drown dans un poste. M. Drown avait été désigné comme personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles. La description de tâches du poste n'avait pas changé. L'employeur renvoie au paragraphe 4 de la décision :

4. A notre avis, lorsqu'un agent négociateur s'oppose à la désignation proposée du successeur d'un employé lui-même désigné en vertu de l'article 2u) (vi) de la Loi, il incombe à cet agent négociateur de démontrer que les fonctions du poste ont changé.

[27] L'employeur ajoute que la décision indique que la personnalité du titulaire du poste n'est pas l'élément déterminant; les fonctions du poste le sont. L'employeur cite la fin du paragraphe 4 et le paragraphe 5 de la décision :

[...] En appliquant l'article 2u) (vi) de la Loi, nous ne nous occupons pas de « la personnalité d'un titulaire », mais de ses devoirs et ses responsabilités. L'article 2u) (vi) vise une personne qui occupe un poste de confiance auprès d'une

autre personne - c'est le poste qui compte, non pas la personnalité de la personne dont on examine le statut. [...]

5. *Relativement aux circonstance(s) rapportées ci-dessus, nous constatons que l'agent négociateur a failli à son obligation de démontrer que les devoirs et responsabilités de la position à laquelle M. Nunn a été nommé diffèrent de ceux dont s'acquittait son prédécesseur. [...]*

[28] L'employeur cite ensuite la décision *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 175-2-465, 10 décembre 1986) (affaire Lacombe). Mme Lacombe occupait un poste de CR; elle a été désignée comme personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles. L'employeur cite les paragraphes 26 et 40 du rapport de l'examineur dans cette affaire :

[...] Elle est toujours informée des discussions qui permettent de faire les recommandations, ainsi que de toutes les analyses. Elle entend divers propos et prend connaissance de divers documents confidentiels, selon le cas. On ne lui demande pas ses commentaires ou son avis à cet égard, puisqu'elle est trop occupée.

[...]

Mme Lacombe est fréquemment appelée à occuper un poste par intérim, lorsque la secrétaire du directeur prend des vacances ou est absente. Mme Lacombe est la seule autre employée de soutien à la division [...]

[29] Si les traducteurs ne sont pas appelés à agir par intérim, ils doivent cependant passer d'un dossier à l'autre, ce qui revient au même. Ce qui est indiqué plus loin au paragraphe 40 du rapport de l'examineur dans l'affaire Lacombe (*supra*) est des plus pertinents, car les traducteurs ont accès aux dossiers :

[...] Elle est constamment tenue au courant de ce qui se passe au niveau du directeur et a libre accès à ses dossiers.
[...]

[30] L'employeur cite aussi le paragraphe 41 du rapport de l'examineur dans l'affaire Lacombe, selon lequel « [...] celle-ci a participé à la préparation de la stratégie de l'employeur pour le groupe FI [...] » et ajoute que les traducteurs ont, quotidiennement ou presque, à assister à l'élaboration de stratégies ou politiques en ce qui concerne l'employeur. L'employeur renvoie ensuite au passage de l'affaire Lacombe citant le paragraphe 49 de la décision *Conseil du Trésor et Alliance de la Fonction publique du Canada (Groupe des services correctionnels)* (dossier de la

Commission 176-2-287, 9 octobre 1979) (affaire Sisson), où sont énumérés les trois critères pour désigner une personne préposée à des fonctions confidentielles :

- (1) *Les questions confidentielles auxquelles la personne a accès doivent avoir trait aux relations industrielles.*
- (2) *La divulgation des renseignements pourrait nuire à l'employeur.*
- (3) *L'accès à ce genre de renseignements doit entrer dans le cadre des fonctions importantes et habituelles de l'employé. Il ne suffit pas que l'accès soit occasionnel.*

[31] L'employeur cite également les pages 19, 20 et 21 de l'affaire Lacombe (*supra*) et plaide que les traducteurs répondent à toutes les conditions pour être exclus.

[32] L'employeur cite la décision *Alliance de la Fonction Publique du Canada et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 175-2-374, 24 février 1983) (affaire Danylyk), dans laquelle la Commission a conclu que Mme Danylyk, adjointe administrative du Bureau des services de vérification, Région de Toronto, était une personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles. L'employeur renvoie au paragraphe 12 de la décision :

12. Il ressort de la preuve que de 40 à 45 pour cent du temps de Mme Danylyk est alloué et consacré à des fonctions pour lesquelles elle-même et ses devancières ont déjà été exclues en vertu de l'alinéa f) de la définition. [...]

[33] Comme il n'y a pas eu de changement dans les fonctions des postes de traducteurs, il faut un argument convaincant pour conclure qu'ils ne doivent pas être qualifiés. Il y a un parallèle entre la présente affaire et l'affaire Danylyk, car la personne travaillant le moins à la traduction des documents de l'employeur, Mme Priouzeau, y consacre 40 % de son temps et ce pourcentage a tendance à augmenter.

[34] L'employeur cite l'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 172-2-831) (surveillants correctionnels) en page 9 :

Dans l'arrêt La Reine du chef du Canada c. Alliance de la Fonction publique du Canada (précité), la Cour d'appel fédérale a jugé qu'une fois que la Commission avait tiré la conclusion de fait portant que l'employeur avait assigné à ces personnes « la tâche de s'occuper de griefs en application de la Loi », le litige était réglé, et « la Commission aurait dû

s'arrêter là et trancher la question en faveur de l'employeur ». [...]

En l'espèce, il n'est pas question de gens assignés à l'audition de griefs mais bien de gens occupant des postes déjà qualifiés de direction ou de confiance. Une fois qu'une question a été décidée, la décision demeure, à moins de changement.

[35] Dans la même foulée, l'employeur renvoie à l'affaire *Institut professionnel de la fonction publique du Canada et Conseil du Trésor*, 2000 CRTFP 10 (172-2-1837 et 148-2-269), plus particulièrement au paragraphe 77 :

[77] La jurisprudence invoquée par l'employeur n'a pas été sérieusement contestée par l'Institut. L'affaire Lalonde (supra) concernait un poste qui est l'ancêtre de ceux visés par la présente demande. Cette décision semble toujours être applicable. Qu'il y ait trente avocats plutôt que trois ne prouve pas en soi que le rôle de ceux-ci ait changé; la C.I.S.R. est une organisation plus grande que la Commission d'appel de l'immigration. Il incombait à l'Institut de démontrer que les postes visés dans la présente demande étaient différents de ceux exclus dans la décision que je viens de mentionner et semblables à ceux qui font partie de l'unité de négociation du groupe du droit. L'Institut n'a pas fait cette preuve.

[36] Les traducteurs conseillent des dirigeants sur la terminologie. La conclusion de l'employeur est que les dix postes dont les titulaires avaient été désignés comme personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles sont des postes de direction ou de confiance, parce qu'aucune attribution des postes de traducteurs n'a changé. Le paragraphe 4 de la Commission dans le dossier 144-2-170 (*supra*) traite de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles :

4. Dans la liste 2 figurait les noms des personnes qui, selon l'employeur, tel qu'entendu avec l'agent négociateur, l'intervenant en l'occurrence, étaient des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles.

[37] À la pièce 5 devant moi, des postes sont visés aujourd'hui qui faisaient partie de la liste 2 mentionnée au paragraphe 6 de la décision de la Commission dans le dossier 144-2-170 (*supra*) :

6. Pour ce qui est de la liste 2, l'intervenant a soulevé une objection à l'égard de 34 des 80 noms qui y figurait [sic]. Le requérant n'a eu aucune objection. Des bulletins de vote ont été envoyés aux 34 personnes en question conformément au paragraphe 16 de la décision de la Commission datée du

18 mai 1978. Les parties sont convenues [sic] par la suite que le nom d'une des 34 personnes devrait en réalité figurer sur la liste 1 comme étant un employé ayant droit de vote et le changement a été fait. Il restait donc 33 noms d'inscrits sur la liste 2. [...]

[38] Dans sa lettre, M. Pomerleau accepte que les titulaires de dix postes avaient déjà été désignés comme préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles mais il s'oppose au maintien de la qualification de ces postes. L'employeur soutient que les dix postes sont déjà qualifiés et demande que les huit postes restant soient qualifiés comme les autres. Advenant une conclusion de la Commission que la preuve soumise ne fait pas état de la qualification du poste n°TRA-03289, l'employeur demande que ce poste soit qualifié au même titre que les huit autres.

Plaidoirie de l'agent négociateur

[39] Il s'agit ici de deux types de demande. Il y a premièrement la demande figurant à la pièce 1, dans laquelle l'employeur exige, en vertu de l'article 5.1 de la Loi, que certains postes soient qualifiés. Plus précisément, l'employeur cite l'alinéa 5.1(1)d), selon lequel ces postes doivent être qualifiés pour raison de conflits d'intérêts. L'employeur a déposé sa requête visant la qualification de 19 postes. L'agent négociateur y répond le 1^{er} février 1999 dans une lettre où il s'oppose à la qualification de 18 postes et accepte la qualification du poste n° TRA-01422.

[40] Comme en fait foi la pièce 6, l'examinatrice est autorisée à enquêter le 3 mars 1999. Lors de l'examen du 22 avril 1999, l'employeur soulève une objection préliminaire, que l'on trouve au paragraphe 7 du rapport de l'examinatrice. L'employeur n'offre aucune preuve touchant dix des postes, au motif qu'ils font déjà l'objet d'une qualification. Comme position subsidiaire, l'agent négociateur indique, le 5 mai 1999, qu'il dépose, en vertu de l'article 5.3 de la Loi, un avis d'opposition au maintien de la qualification de ces 10 postes. La difficulté pour l'agent négociateur est la suivante : jusqu'à la modification de la Loi, il s'agissait de désignation d'individus. À sa connaissance, il n'y a jamais eu d'ordonnance ou de moyen d'exclure les postes énumérés à la pièce 1, soit les postes n^{os} 01047 à 05779. L'agent négociateur soutient que l'on doit appliquer en l'espèce le droit et la jurisprudence qui s'appliquaient à la désignation en premier lieu.

[41] Dans la décision de la Commission dans le dossier 144-2-170 (*supra*), la Commission désignait dix personnes comme préposées à la gestion ou à des fonctions

confidentielles. On ne peut pas connaître la nature des faits devant la Commission à cette époque. Encore plus important, on ne sait même pas si ces personnes étaient préposées à la gestion ou bien avaient des fonctions confidentielles.

[42] La difficulté additionnelle est qu'il y avait à l'époque une clause passe-partout qui parlait des personnes préposées à la gestion ou aux questions confidentielles. Cette clause ne se retrouve pas dans la version actuelle de la Loi. L'alinéa 5.1(1)d) mentionne le conflit d'intérêts et non les personnes préposées à la gestion. L'exclusion de gestionnaires se trouve à l'alinéa 5.1(1)b), un peu à l'alinéa 5.1(1)a) et aux alinéas 5.1(1)c) et e). Ici, l'employeur demande l'exclusion en vertu de l'alinéa 5.1(1)d).

[43] Avant de traiter du rapport de l'examinatrice, l'agent négociateur renvoie à la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Labour Relations Board for British Columbia et al. v. Canada Safeway Ltd.*, [1953] 3 D.L.R. 641, qui remonte à près de cinquante ans et qui est du type de la décision à rendre en l'espèce. La question est posée à la page 644 :

[Traduction non officielle]

[...]

Un élément fondamental de la présente décision concerne l'interprétation de la définition d'« employé à titre confidentiel » (article 2(1) de la I.C.A. Act). L'employeur soutient que, à quelques exceptions près, tous les employés de bureau en Colombie-Britannique sont embauchés à titre confidentiel du fait qu'ils s'occupent de questions de nature confidentielle en ce qui concerne les affaires de l'employeur.

[...]

[44] L'agent négociateur cite le commentaire du juge Rand aux pages 647 à 649 de cette décision :

[Traduction non officielle]

[...]

Les employés du premier groupe s'occupent de la préparation et de la compilation d'une multitude de statistiques et de données tirées de documents. Ils reçoivent au siège social ce que l'on pourrait appeler les chiffres de base provenant des entrepôts, des services de promotion des ventes et des magasins de détail de la zone. Ils les combinent, les regroupent ou les résument suivant les

besoins de l'entreprise. Ces données comprennent tous les renseignements comptables sur les activités de chaque magasin, ventilés par service; le chiffre d'affaires total de la zone, ventilé de façon analogue; et les données statistiques habituelles calculées selon le volume, la main-d'œuvre et le rendement. Naturellement, sont inclus les renseignements sur les prix, les salaires, les primes, les profits et d'autres données permettant d'établir le résultat définitif dans les entrepôts, les ateliers, les services et toutes les autres activités de l'entreprise.

[...]

Cette situation est plus ou moins la même dans toute entreprise, et l'une des conditions d'emploi oblige l'employé à traiter toutes ces questions comme étant la propriété exclusive de l'employeur. [...]

[...] *Dans un grand bureau où travaillent plus de 35 employés accomplissant des tâches analogues, les données dont ils se servent pour produire les rapports, dans la mesure où elles sont connues d'un de ces employés, sont connues de tout le bureau. En pratique, qu'est-ce qui empêche les employés d'en discuter entre eux? Et à ce compte, qu'est-ce qui les empêche de les diffuser à l'extérieur, si ce n'est leur obligation de n'en rien faire? Ils n'occupent pas de place exceptionnelle dans l'organigramme du bureau. La plupart adhèrent actuellement au syndicat et l'objection ne concerne pas leur adhésion mais le fait que l'accréditation demandée par le syndicat pour les représenter exposerait les renseignements concernant l'entreprise à la possibilité d'être divulgués principalement à la concurrence. [...]*

[...] *Il n'y a rien de particulier à leur sujet ou à propos de l'obligation de secret. Le technicien est choisi essentiellement pour ses capacités professionnelles ou ses aptitudes mécaniques; lorsque quelqu'un est embauché pour occuper un poste confidentiel, les qualités personnelles sont plus importantes et peuvent être déterminantes. En l'espèce, il n'y a guère plus en cause que les rapports entretenus de nos jours par la multitude de préposés aux écritures et, pour interpréter la loi, nous devons tenir compte de l'incidence qu'aurait le refus d'accorder à ce groupe le droit d'être représenté par un syndicat accrédité. [...]*

[...]

C'est ce genre d'équilibre que la Commission se doit de préserver. Les personnes qui font un travail technique n'entrent pas dans la catégorie des personnes effectuant du travail confidentiel et, de ce fait, elles ne peuvent pas être considérées en situation de conflit d'intérêts.

[45] L'agent négociateur renvoie à une décision de la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique datée du 20 février 1974 dans l'affaire *Corporation of the District of Burnaby and Canadian Union of Public Employees, Local 23 (Burnaby Civic Employees)*. Cette décision traite d'une question de désignation, en vertu de la définition d'employé à titre confidentiel. L'agent négociateur cite la partie VI des motifs du président Paul C. Weiler :

[Traduction non officielle]

[...]

Des six personnes en cause dans la présente demande, quelques-unes ne devraient pas être exclues de l'unité en raison de cette disposition de la loi. M^{me} McMullen, par exemple, est la secrétaire particulière de l'ingénieur municipal. Elle dactylographie et a accès à une foule de documents que le Conseil désire garder secrets pendant au moins un certain temps. Toutefois, les questions touchant les relations de travail ne représentent qu'un aspect secondaire de ses tâches. Il semble s'agir essentiellement des lettres aux employés concernant leur départ, leur retraite anticipée ou leur absentéisme, par exemple. Cette sorte de lettre n'est toutefois pas strictement confidentielle vu que l'employé peut la montrer à un responsable syndical si le syndicat décide d'intervenir pour son compte. [...] Bien qu'il soit exact de dire que M^{me} Graham peut être présente pendant que les représentants de la Corporation font le point devant la Commission au sujet des négociations avec le syndicat, je ne suis pas sûr du degré réel de confidentialité des renseignements qui y sont communiqués en ce qui concerne le syndicat puisqu'il est lui-même partie aux négociations. Quoi qu'il en soit, c'est ce genre de rapport épisodique avec des questions confidentielles, qui ne constitue pas un élément essentiel du travail de M^{me} Graham, qui nous empêche de conclure qu'elle était « employée » à ce « titre » [...]

Deux des autres membres de ce groupe d'employés posent un problème plus épineux. M. Ed Williams est le superviseur chargé de la formation et des mesures de sécurité. Certaines de ses fonctions sont assimilables à des fonctions de « gestion », mais pas dans une mesure qui oblige à conclure que c'est la « raison essentielle » de son emploi. Pour ce qui est de l'aspect « confidentiel » de son travail, il tient un registre du comportement des employés au volant et de leurs accidents de la route, et il a accès à leur dossier personnel afin de consulter les rapports médicaux et autres qui sont liés à leur comportement au volant. Tout en étant assurément confidentiels, ces renseignements, à mon avis, ne sont pas des renseignements personnels - il s'agit en grande partie de renseignements déjà connus de l'employé intéressé -

suffisamment reliés aux « relations du travail » pour justifier une exclusion du Code.

Les deux dernières personnes travaillent au service du personnel. Contrairement à ce que soutient l'employeur, je ne vois rien de sacro-saint dans la division du personnel d'un employeur. Il n'y a aucune raison de statuer à priori que tous les employés qui y travaillent doivent être exclus de l'unité de négociation pour motif de confidentialité. L'exclusion a pour résultat d'empêcher des employés qui ne disposent pas de l'influence individuelle que donne le fait de faire partie de la direction de bénéficier du pouvoir de négociation du syndicat. [...]

[...]

[46] Dans tous les systèmes de relations de travail au Canada, l'objet est le même : on reconnaît que, dans la gestion, les vrais gestionnaires sont en situation de pouvoir. Les commis et les gestionnaires de moindre envergure, tout comme les traducteurs, ne sont pas qualifiés, sauf s'il existe des raisons incontournables de le faire ou de leur enlever le droit de se syndiquer vu leur appartenance au groupe de la gestion.

[47] La décision *Burnaby (supra)* a été citée par la Commission dans l'affaire *Sisson (supra)*. L'affaire *Sisson* reprend aussi, au paragraphe 48, trois principes de l'affaire *Canada Safeway Ltd. (supra)* :

48. *Certains principes se dégagent de la décision rendue dans l'affaire Canada Safeway Ltd. (supra) :*

(1) *Le simple fait qu'un employé a accès à des renseignements confidentiels ne signifie pas en soi qu'il est préposé à des fonctions confidentielles.*

(2) *Pour qu'il y ait exclusion en raison de fonctions confidentielles, il doit exister entre l'employeur et l'employé « un rapport dont la nature diffère des rapports généraux habituels et qui comporte un certain degré de confiance ». Il doit également exister un élément de confiance personnelle qui permet de « penser tout haut » à certaines questions.*

(3) *Dans de nombreux cas, la nature même des renseignements exige que ceux-ci ne soient révélés à aucun des membres d'un groupe dont la plupart des employés font partie.*

[48] Selon ces principes, les fonctions qu'effectuent les traducteurs doivent non seulement comporter un aspect confidentiel et de quasi-gestionnaire, mais il faut un

troisième élément, soit celui de la pertinence à l'unité de négociation en question. La Commission doit être convaincue de la nécessité de qualifier tous les traducteurs qui travaillent pour le Conseil du Trésor parce que les renseignements qu'ils reçoivent sont confidentiels, non pas dans un sens général, mais par rapport à l'intérêt de l'un ou des membres de l'unité de négociation. L'examen des faits ne révèle aucune preuve selon laquelle les confidences fournies à ces traducteurs sont toutes, ou même majoritairement, ou dans une grande proportion, pertinentes aux fins des traducteurs.

[49] L'agent négociateur renvoie à la décision *Bureau du Vérificateur général du Canada et Alliance de la Fonction publique du Canada (Groupes de la bibliothéconomie et de la vérification - Catégorie scientifique et professionnelle)* (dossier de la Commission 172-14-297, 19 mars 1980) (affaire Lalonde) et cite son paragraphe 15 pour situer la nature du débat. L'agent négociateur renvoie au paragraphe 16 pour une définition de « conflit d'intérêts » :

16. Selon le second critère, il convient de déterminer s'il y a danger d'incompatibilité entre les responsabilités envers l'employeur et les intérêts de membres de l'unité de négociation. En général, la Commission a considéré que faire partie de l'équipe de gestion et risquer d'être en conflit d'intérêts sont deux côtés de la même médaille. [...]

[50] L'agent négociateur renvoie aussi à la citation de l'affaire Lemieux, décision *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 172-2-250, 14 février 1977), au paragraphe 18 de l'affaire Lalonde :

[...] [La Commission] doit être convaincue qu'il y a une réelle possibilité de conflit entre les fonctions de M. Lemieux envers l'employeur et son intérêt à titre de membre d'une unité de négociation.

[51] L'agent négociateur renvoie au paragraphe 11 des motifs des commissaires Edwards et Pyle dans la décision *Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 172-2-339, 31 décembre 1980) (affaire Taylor) :

11. Dans le cadre de tous les projets auxquels il participe, M. Taylor a accès à des renseignements confidentiels et délicats. Il ne s'agit pas simplement d'une situation où le serment d'office suffirait à éviter un conflit d'intérêts. M. Taylor occupe un poste supérieur au Conseil du Trésor, soit au centre d'activité de l'employeur dans le domaine de la négociation collective et, pour cette raison, la possibilité d'un

conflit entre ses fonctions et ses propres intérêts devient plus grande. [...]

[52] L'agent négociateur cite ensuite la décision *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor (Approvisionnements et Services)* (dossier de la Commission 175-2-419, 30 mai 1984) (affaire Currell), dans laquelle les principes de l'affaire Sisson (*supra*) sont repris au paragraphe 35, et il cite le paragraphe 38 :

38. Dans l'affaire Patry et Young (dossiers de la Commission n^{os} 172-2-296 et 148-2-27), la Commission avait décidé que ce genre de rapports confidentiels ne peuvent être seulement accidentels ou fortuits (c'est-à-dire ne peuvent reposer uniquement sur des facteurs comme la personnalité ou le style de gestion des particuliers en question), mais qu'ils doivent être inhérents au poste qu'occupe la personne désignée par l'employeur.

[53] L'agent négociateur cite l'affaire Lacombe (*supra*). On y trouve la thèse de l'employeur en page 2 et les motifs de la décision, qui commencent à la page 13; y sont passées en revue des décisions déjà rendues par la Commission. Dans l'affaire Lacombe (*supra*), on peut voir qu'il s'agit d'une seule personne et que l'employeur n'avait ni les moyens, ni les effectifs, ni les ressources pour s'assurer que de l'information relative aux négociations collectives soit traitée de façon confidentielle. En l'espèce, l'employeur veut qualifier 18 postes de traducteurs, il veut pouvoir donner aujourd'hui à quelque traducteur que ce soit du travail qui pourrait comporter un élément confidentiel. Bien que cela puisse être désirable d'un point de vue de gestion, pourquoi faut-il s'arrêter à 18 personnes? Pourquoi ne pas distribuer le travail de façon équitable parmi tous les traducteurs? Il serait sans doute désirable qu'un groupe encore plus large de traducteurs soit disponible.

[54] En ce qui touche au fardeau de la preuve, l'agent négociateur renvoie à l'argument de l'agent négociateur présenté à la page 34 de la décision *Conseil du Trésor et Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio* (dossier de la Commission 173-2-550) (affaire Chambers *et al.*) :

Afin de justifier l'exclusion des agents d'évaluation FSS, il faut que l'employeur soumette des preuves convaincantes à la Commission. Il doit démontrer que le type de décisions rendues par ces agents d'évaluation en fait des membres de « l'équipe de la direction » ou les met dans une situation de conflit d'intérêts en tant que syndiqués. [...]

Il incombe à la partie voulant porter atteinte aux droits d'un fonctionnaire d'établir sa prétention selon une prépondérance de preuve; il s'agit ici de retirer à un fonctionnaire le droit de faire partie d'une unité de négociation.

[55] L'agent négociateur cite le passage suivant de l'affaire *Chambers et al. (supra)*, à la page 38 :

Premièrement, l'employeur n'a pas réussi à me convaincre que leurs fonctions ne sont pas purement techniques. Deuxièmement, je n'ai pas été convaincue que ces fonctionnaires font partie de « l'équipe de la direction ». Troisièmement, les risques de conflits d'intérêts découlant de leur inclusion dans l'unité de négociation n'ont pas été démontrés. Enfin, on ne m'a soumis aucune autre raison valable pour justifier leur exclusion.

[56] L'agent négociateur renvoie ensuite aux deuxième paragraphe de la page 4, troisième paragraphe de la page 5 et troisième paragraphe de la page 15 de la décision *Conseil du Trésor et Alliance de la Fonction publique du Canada* (dossiers de la Commission 172-2-884 et 886, 19 décembre 1997) (affaire Webb et Andres). Le troisième paragraphe de la page 15 se lit comme suit :

En vertu de l'alinéa 5.1(1)d), la Commission a une certaine latitude pour déterminer si les fonctions et les responsabilités d'un poste rattachent le titulaire de ce poste à l'employeur au point d'en justifier l'exclusion ou s'il y a risque d'un grave conflit d'intérêts entre les fonctions du poste et l'adhésion du titulaire à l'unité de négociation. C'est à cet égard que la notion « d'équipe de gestion » définie par la Commission au fil des années s'applique.

[57] L'affaire Webb et Andres (*supra*) ne traite pas de la notion du conflit d'intérêts dans la relation avocat-client. Les syndicats ont parfois un rôle antagoniste. Des conflits mineurs ou potentiels peuvent ainsi survenir et créer une situation de conflit d'intérêts en vertu du *Code de déontologie du Barreau du Haut-Canada*. L'application de ce code n'est cependant pas appropriée aux relations de travail. Le quatrième paragraphe de la page 15 de l'affaire Webb et Andres (*supra*) propose une approche plus judicieuse :

Il est particulièrement important, au moment d'interpréter l'alinéa 5.1(1)d), de se rappeler que le droit d'adhésion à une unité de négociation (syndicalisation) ne devrait pas être enlevé à la légère. Dans la mesure du possible, un employeur doit organiser ses affaires de façon à réduire au

minimum le besoin de recourir à l'exclusion. Cela est nécessaire pour préserver le cadre législatif régissant les relations du travail dans la fonction publique. Les exclusions aux terme [sic] de l'alinéa 5.1(1)d doivent être étayées d'une preuve forte selon laquelle il y a risque de conflit ou association avec la direction en raison des fonctions du poste.

[58] L'employeur doit établir qu'il a fait des efforts pour réduire les situations de conflit d'intérêts. Dans l'affaire Webb et Andres (*supra*), la Commission a conclu que les titulaires des postes visés faisaient le même travail depuis 1989, sans aucune modification récente. S'il faut un risque de grave conflit d'intérêts pour exclure un poste dont les fonctions n'ont pas changé depuis presque neuf ans, que dire d'un poste dont les fonctions, selon la preuve, sont les mêmes depuis trente ans?

[59] Quant à savoir si l'employeur s'est acquitté de son fardeau de preuve pour chacun des postes qu'il entend qualifier, le Syndicat soutient que cela n'a pas été fait pour les dix postes déjà qualifiés. L'employeur n'a pas non plus établi qu'il ne pouvait organiser ses affaires sans avoir recours à la qualification de postes. Le Syndicat cite la décision *Conseil du Trésor et Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique* (dossiers de la Commission 172-2-1003 et 1004, 2 décembre 1998) (affaire des agents financiers), plus particulièrement les arguments de l'agent négociateur rapportés au troisième paragraphe de la page 24 et le commentaire de la Commission apparaissant au troisième paragraphe de la page 51. Il n'y a pas renversement du fardeau de preuve lorsqu'un agent négociateur s'oppose au maintien de la qualification d'un poste. L'employeur doit plutôt présenter de la preuve confirmant le besoin de qualifier le poste en question. En l'absence d'une telle preuve, la qualification doit être annulée.

[60] En revoyant les faits, le Syndicat se demande quel est le but de l'employeur en demandant la qualification de 18 postes de traducteurs. La réponse se trouve au paragraphe 29 du rapport de l'examinatrice :

29. Lors du témoignage de Mme Haines M. Jacques Benoît, Consultant principal, Relations de travail, TPSGC, a fourni les précisions suivantes concernant la demande d'exclusion. La demande n'est pas venue des clients (Finances et Conseil du Trésor), c'était une préoccupation des Ressources Humaines. La demande d'exclusion a pour but enlever [sic] l'iniquité qui existe dans ce service, du fait que tous les traducteurs n'ont pas le même statut, certains sont exclus d'autres pas.

Les parties en l'instance n'ont pas la même perception de l'équité.

[61] Une autre question est à savoir qui est inquiet d'un conflit d'intérêts potentiel? Ce n'est ni le Conseil du Trésor, ni le Syndicat; la réponse se trouve également au paragraphe 29 du rapport de l'examinatrice. S'il y avait eu un grave conflit d'intérêts potentiel, les « clients » n'auraient-ils pas exprimé leurs inquiétudes? Il y a une absence totale de preuve à cet égard. Le fait qu'on perçoive une iniquité ne justifie pas la qualification des postes en question.

[62] L'employeur parle de pourcentage du travail qui provient du Conseil du Trésor et des Finances aux paragraphes 17, 18 et 19 du rapport de l'examinatrice. Que cela prouve-t-il? Le fait que du travail provienne du Conseil du Trésor ne crée pas en soi une situation de conflit d'intérêts. Le type de travail en question est décrit au paragraphe 20 du rapport de l'examinatrice. La traduction de discours du ministre des Finances et du président du Conseil du Trésor, de documents touchant l'équité salariale, de la correspondance ministérielle, etc., place-t-elle en conflit d'intérêts un traducteur faisant partie de l'unité de négociation? Il n'y a pas de preuve à cet effet. La question d'équité en matière d'emploi, si elle touche l'Alliance et le Conseil du Trésor, est peut-être confidentielle, en ce sens qu'elle ne se prête peut-être pas à divulgation. Cela ne saurait toutefois toucher les traducteurs. Tous les traducteurs ont prêté serment de ne pas divulguer de renseignements secrets. L'accès à des documents délicats traitant de la négociation collective entre l'Alliance et le Conseil du Trésor ou entre l'Institut et le Conseil du Trésor ne suffit pas à placer les traducteurs en situation de conflit d'intérêts. Il ne s'agit pas d'une question de conflit d'intérêts, mais plutôt d'une question de confidentialité.

[63] Lorsque, au paragraphe 25 du rapport de l'examinatrice, on rapporte les propos de Mme Haines selon lesquels « On s'attend à ce que le traducteur saisisse bien les dossiers, adapte les textes », on réfère à l'aspect technique du travail, hautement technique peut-être, mais technique tout de même. Également, les discussions rapportées au paragraphe 21 du rapport de l'examinatrice ne constituent pas une participation à des niveaux de gestion, mais plutôt du travail technique. Il faut se souvenir que la qualification de postes de gestion est prévue à l'alinéa 5.1(1)*b*) de la Loi.

[64] Le paragraphe 26 du rapport de l'examinatrice indique que les sujets traités dans les documents à être traduits sont d'intérêt pour les syndicats. Cependant, pour

quel syndicat ont-ils de l'intérêt? Pour l'Alliance? Pour l'Institut? Pour le Syndicat? L'employeur doit démontrer, avec preuve à l'appui, un intérêt pour l'agent négociateur représentant les fonctionnaires occupant les postes qu'il veut qualifier.

[65] Il faut lire le paragraphe 27 du rapport de l'examinatrice en relation avec son paragraphe 31, où il est précisé que « La responsabilité des traducteurs est de traduire fidèlement la pensée de l'auteur. Ils ne participent pas au processus décisionnel [...] ».

[66] Le paragraphe 37 du rapport de l'examinatrice indique que Mme Haines a reconnu qu'il n'y a jamais eu de fuite d'information confidentielle ni parmi le public ni parmi le Syndicat.

[67] Le paragraphe 34 du même rapport indique ce qui suit :

34. [...] Tous les textes sont confidentiels de par leur nature mais les textes cotés « secret » ne sont pas envoyés à des pigistes. Ces documents peuvent par contre être envoyés à d'autres sections/services dont les traducteurs ne sont pas exclus (ainsi que d'autres employés, tels les copistes ou le personnel de soutien de la section Finances - Conseil du Trésor, qui a accès aux documents). [...]

[68] Il est à noter que, malgré un accroissement du travail provenant du Conseil du Trésor et des Finances, il demeure qu'aucune demande de qualification de poste n'est venue de ces organisations. Le témoignage de Mme Micheline Leduc, qui s'occupe du contrôle de la qualité des textes, est que « Selon elle il s'agit d'une « situation délicate ». Or, une situation délicate ne justifie pas la qualification d'un poste. Le paragraphe 46 du rapport de l'examinatrice indique que Mme Leduc a confirmé : « [...] que le traducteur doit consulter et obtenir le consentement de l'auteur d'un texte avant d'effectuer des changements sur le fond. » Il n'y a pas d'échange de stratégies. Le poste de Mme Leduc n'est pas qualifié.

[69] Il faut analyser les faits à la lumière de la jurisprudence. Est-il établi que l'employeur ne pouvait pas organiser les postes pour éviter les conflits? La réponse est non. Est-il établi qu'il soit difficile de s'organiser pour le faire? La réponse est encore non. A-t-on établi la possibilité de graves conflits d'intérêts? La réponse est non. Cela dure depuis trente ans. Au cours de ces trente ans, il n'y a eu aucune preuve d'incident ou de conflit réel. Lorsqu'il est question de conflit d'intérêts potentiel, il faut parler de ce qui est raisonnable. Pas une seule fois n'a-t-on perçu un conflit concret. Aucune preuve n'existe pour justifier la qualification des postes.

[70] Le témoignage de Mme Leduc ne peut servir de preuve pour tous les postes que l'employeur veut qualifier, car, d'après son contre-interrogatoire, elle n'était pas une fonctionnaire typique de l'unité de négociation.

[71] Dix personnes avaient été désignées comme préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. L'employeur avait une connaissance approfondie de leur travail et n'a présenté aucune preuve justifiant la qualification de leur poste. Même avec dix qualifications, un réaménagement du travail s'impose et l'employeur doit le faire. L'employeur porte le fardeau de démontrer que les huit autres fonctionnaires, qui sont dans l'unité de négociation depuis longtemps, ne peuvent y demeurer ou que le travail ne peut être organisé en conséquence.

[72] Le Syndicat fait remarquer que l'exercice du pouvoir prévu au paragraphe 5.2(4) de la Loi n'est pas discrétionnaire; une fois l'identification d'un poste faite en vertu de l'alinéa 5.1(1)*d*) et l'avis donné, la Commission doit confirmer ou annuler la qualification. La preuve pour les huit postes que l'employeur veut qualifier est la même que pour les dix postes déjà qualifiés, le travail étant le même.

[73] L'agent négociateur s'adresse à l'argument subsidiaire qu'est l'avis d'opposition au maintien de la qualification de postes de direction ou de confiance des dix postes de traducteurs.

[74] Il n'existe, devant la Commission, aucune preuve de changement relative aux postes déjà qualifiés. Cependant, dans le même contexte, l'employeur a présenté une requête fondée sur l'alinéa 5.1(1)*d*) de la Loi et le fardeau lui incombait d'établir que la qualification de ces postes pour motif de conflit d'intérêts et de confidentialité est justifiée. C'est la première fois que l'alinéa 5.1(1)*d*) de la Loi est invoqué. Maintenant, la Loi qualifie des postes; elle ne désigne plus d'individus. L'employeur peut demander la qualification de postes énumérés au paragraphe 5.1(1) de la Loi. Cependant, l'alinéa 5.1(1)*d*) de la Loi n'est pas au même effet que les motifs de désignation invoqués dans les décisions antérieures de la Commission et les circonstances de la présente affaire ne sont pas les mêmes que celles décrites aux pièces 2, 3 et 4.

Réfutation

[75] L'employeur soutient que la demande de qualification de 18 postes plutôt que huit découle d'une information qui s'est révélée fausse. La désignation « TRA » devant

le numéro de poste est le seul changement qui a été fait. Avant, cette désignation n'était pas « TRA », mais « BOFSC ». L'employeur s'était fait dire qu'un changement de dénomination du poste nécessitait une nouvelle demande de qualification à la Commission. C'est la raison pour laquelle les 18 postes ont fait l'objet d'une demande de qualification en vertu de l'alinéa 5.1(1)d) de la Loi. Par la suite, l'employeur s'est rendu compte de l'erreur et a mentionné devant l'examinatrice que dix des 18 postes étaient déjà qualifiés, de l'assentiment du Syndicat. Il n'y a donc aucun besoin de demander à la Commission de les qualifier à nouveau.

[76] C'est en réponse à l'objection préliminaire de l'employeur que le Syndicat a envoyé la lettre du 5 mai 1999 à la Commission. Le Syndicat a voulu s'opposer au maintien de la qualification de ces postes après l'examen. L'employeur considère que le fardeau incombe au Syndicat de prouver qu'il y a eu des changements dans les attributions des postes de traducteurs déjà qualifiés.

[77] Le paragraphe 5.3(1) de la Loi est très clair : le Syndicat doit démontrer un changement dans les fonctions des postes, mais, de son aveu même, un tel changement n'existe pas.

[78] La jurisprudence créée par la décision 174-2-58 (*supra*) concerne les postes visés. L'employeur m'invite à comparer la page 4 du rapport de l'examineur dans le dossier 174-2-58 à la pièce P2 jointe au rapport de l'examinatrice dans le présent dossier. Un bon nombre de ces textes sont à distribution restreinte. C'est avec le rapport de l'examineur que la Commission a décidé que ces traducteurs devaient être désignés.

[79] L'employeur soutient que les traducteurs ont accès à de l'information confidentielle et, que du fait même de cet accès, ils sont placés dans une situation de conflit d'intérêts. Cette question d'accès est traitée dans l'affaire Lacombe (*supra*). Le serment d'office n'empêche pas le conflit d'intérêts. L'employeur donne l'exemple suivant : un traducteur, qui serait au courant de la position de l'employeur sur la parité salariale et qui participerait à une rencontre syndicale où le Syndicat voudrait prendre position sur cette question, serait en conflit d'intérêts.

[80] L'employeur me renvoie à la page 11 de l'affaire Andres et Webb (*supra*). Les principes qui y sont énoncés appuient la position de l'employeur. Les huit postes additionnels qui sont proposés sont un minimum. La demande du travail en

justifierait beaucoup plus, car le contexte est tel qu'une partie du travail doit être envoyée à l'extérieur. L'employeur demande donc que les 18 postes soient qualifiés.

Motifs de la décision

[81] Je dois trancher deux questions en l'espèce. D'abord, combien de postes sont visés par la demande de qualification en vertu du paragraphe 5.2(1) de la Loi : 18 ou huit? À cette question se rattache celle de la détermination du fardeau de preuve.

[82] La preuve indique que l'employeur a désigné :

- a) comme personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles, en octobre 1978, les personnes occupant les postes n^{os} BTG 4231 (maintenant n^o TRA-04231, dossier de la Commission 172-2-1647), BTG 4239 (maintenant n^o TRA-04239, dossier de la Commission 172-2-1648), BTG 4515 (maintenant n^o TRA-04515, dossier de la Commission 172-2-1649), BTG 0806 (maintenant n^o TRA-00806, dossier de la Commission 172-2-1650) et BTG 2392 (maintenant n^o TRA-02392, dossier de la Commission 172-2-1652) (pièce 2);
- b) comme personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles, le 20 novembre 1987, celles occupant les postes n^{os} SEC-00850-BOSFC (maintenant n^o TRA-00850, dossier de la Commission 172-2-1651), SEC-08426-BOSFC (maintenant n^o TRA-08426, dossier de la Commission 172-2-1658) et SEC-05779-BOSFC (maintenant n^o TRA-05779, dossier de la Commission 172-2-1663) (pièce 3);
- c) comme personne occupant un poste de direction ou de confiance, le 18 mars 1991, celle occupant le poste n^o SEC-05717-BOSFC (maintenant n^o TRA-05717, dossier de la Commission 172-2-1660) (pièce 4) ;
- d) comme personne occupant un poste de direction ou de confiance, le 29 janvier 1991, celle occupant le poste n^o SEC-05462-BOSFC (maintenant n^o TRA-05462, dossier de la Commission 172-2-1659) (pièce 5).

Toutes ces désignations ont été faites avec le consentement du Syndicat. Je considère que les pièces 2 à 5 font référence à ce qui est devenu le sous-alinéa c)(v) de la définition de « personne occupant un poste de direction ou de confiance » à l'article 2

de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35. Le 1^{er} juin 1993, ce sous-alinéa est devenu l'alinéa 5.1(1)d) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35, telle que modifiée par l'article 32 de la *Loi sur la réforme de la fonction publique*, L.C. 1992, ch. 54.

[83] Les paragraphes 94(2) et (3) de la *Loi sur la réforme de la fonction publique* (*supra*) prévoient que certaines personnes occupant un poste de direction ou de confiance avant le 1^{er} juin 1993 sont réputées occuper un poste qualifié au titre des article 5.1 ou 5.2 de la Loi :

94. (2) *les personnes visées à l'alinéa c) de la définition de « personne occupant un poste de direction ou de confiance » à l'article 2 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique [L.R.C. (1985), c. P-35], sont réputées occuper, à compter [du 1^{er} juin 1993], un poste visé à l'alinéa g) de la définition de « poste de direction ou de confiance » — édictée par le paragraphe 32(4) de la [Loi sur la réforme de la fonction publique].*

(3) *l'article 5.3 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique — édicté par l'article 33 de la [Loi sur la réforme de la fonction publique] — s'applique en ce qui touche les postes mentionnés au paragraphe (2).*

Les personnes désignées par l'employeur, avec le consentement du Syndicat, étaient des personnes visées aux paragraphes 94(2) et (3) de la *Loi sur la réforme de la fonction publique* (*supra*). Il est clair que l'employeur a demandé à la Commission de qualifier les dix postes ci-dessus par erreur, puisque leurs occupants ont déjà été désignés. J'accepte donc la requête de l'employeur de ne pas avoir à justifier la qualification de ces dix postes.

[84] Le paragraphe 94(3) de la *Loi sur la réforme de la fonction publique* (*supra*) et le paragraphe 5.3(1) de la Loi autorisent le Syndicat à s'opposer au maintien de la qualification de ces dix postes, ce qu'il a fait. Ce dernier doit cependant établir qu'il y a eu des changements dans les attributions de ces postes depuis la désignation de leurs occupants.

[85] Le Syndicat a clairement admis qu'il n'y a eu aucun changement dans les attributions des postes en cause et n'a soulevé aucun fait justifiant une révision de leur qualification. Qu'il s'agisse d'une évolution des fonctions, d'un changement d'attributions, ou d'une réorganisation soit de l'employeur ou du Syndicat, ce dernier

n'a soulevé aucun fait nouveau permettant de réviser les qualifications existantes dans le cas présent; un changement dans l'appellation d'un poste ne peut constituer à lui seul un motif justifiant l'annulation d'une qualification. L'opposition du Syndicat au maintien de la qualification des postes déjà qualifiés est donc rejetée.

[86] Aucune preuve n'a été présentée à l'effet que la personne occupant le poste n° TRA-03289 ait jamais été désignée. Je conclus donc que ce poste fait partie de ceux dont les occupants n'ont jamais été désignés et que l'employeur désire qualifier en vertu du paragraphe 5.2(1) et de l'alinéa 5.1(1)d) de la Loi.

[87] Pour ce qui est de ces huit postes, il incombe clairement à l'employeur d'établir l'existence d'un grave danger de conflit d'intérêts. L'employeur n'a pas démontré que ces huit postes doivent être qualifiés. La preuve indique que les traducteurs doivent faire preuve de discrétion, mais n'établit pas qu'ils sont en situation de conflit d'intérêts lorsqu'ils traduisent des documents, politiques ou discours ayant trait aux relations que le Conseil du Trésor entretient avec les autres agents négociateurs. L'iniquité, dont fait état Mme Haines au paragraphe 29 du rapport de l'examinatrice, ne peut se régler en qualifiant des postes. L'employeur devrait plutôt revoir ses méthodes de gestion.

[88] Le rapport de l'examinatrice et les pièces qui y sont jointes, ainsi que les descriptions de tâches soumises par l'employeur, m'ont convaincue que le travail des traducteurs ne fait pas d'eux des membres de l'équipe de gestion, non plus qu'il les amène à jouer un rôle de conseiller confidentiel. Le travail des traducteurs est technique et leur rôle auprès de l'employeur ne les place pas en situation de conflit d'intérêts du fait de leur appartenance à l'unité de négociation représentée par le Syndicat. La demande de l'employeur est rejetée.

**Evelyne Henry,
présidente suppléante.**

OTTAWA, le 13 juillet 2000.

RAPPORT DE L'EXAMINATEUR

[ANNEXE]

1. Le 3 mars 1999 j'ai été autorisée à enquêter et à faire rapport à la Commission sur les fonctions et responsabilités du poste mentionné en rubrique. L'examen a eu lieu le 22 avril 1999, à Ottawa (Ontario).
2. Comparutions:
Pour l'agent négociateur :
Me Michel Roy et M. Luc Pomerleau
Pour l'employeur :
M. Raymond Dionne et Jacques Benoît
3. Dans une requête datée du 27 janvier 1999 l'employeur a proposé que ces qualifications soient faites en vertu du paragraphe 5.2 (2) de la **Loi sur les relations de travail dans la fonction publique** en raison des attributions auprès de l'employeur.

PIÈCES

4. Au dossier : Description des tâches et organigramme
P-1: Document préparé par Mme Haines
P-2: Textes traités à l'interne
P-3: Préparation ... de documents publics...
P-4: Lettre de nouvelles

TÉMOINS

5. Mme Haines agit à titre de chef point de service, Finances et Conseil du Trésor, TPSGC. Elle occupe ce poste (TR-4) de façon intérimaire depuis octobre 1998. Elle est traductrice depuis 1976.
6. Mme Micheline Leduc est traductrice (TR-2) pour le ministère des Travaux publics et services gouvernementaux Canada (TPSGC). Elle travaille dans ce poste depuis décembre 1994.

OBJECTION PRÉLIMINAIRE

7. L'employeur a soulevé une objection préliminaire à l'effet que 10 des postes proposés font déjà l'objet d'une exclusion et que ces exclusions devraient être maintenues. Ces postes ne font pas partie de l'examen selon le représentant de l'employeur.
8. La preuve offerte par l'employeur, dans le cadre de cet examen ne s'applique qu'aux 8 postes suivants : 1047 - 3032 - 1051 - 1084 - 4505 - 12017 - 5729 - 5779.
9. Le syndicat s'oppose aux 18 propositions d'exclusion. Selon ce dernier il y a eu une entente à l'effet que l'exclusion de tous les postes de la section Finances-Conseil du Trésor serait réexaminée en même temps. D'ailleurs les demandes d'exclusion soumises à la Commission visent tous les postes TR de cette section.

FONCTIONS, RÔLES, RESPONSABILITÉS

10. Le rôle du bureau de traduction est de fournir des services de traduction aux clients ministériels, dont Finances et le Conseil du Trésor.
11. Le chef du point de service, Mme Haines, fait partie de l'équipe de direction du Bureau de traduction et dirige une équipe de dix-huit personnes dont douze traducteurs qui fournissent des services de traduction sur place, cinq qui s'occupent du soutien administratif ainsi que le chef du service. Elle se rapporte à M. Édouard Verrault qui est le directeur de la Direction des services professionnels (traduction socio-économique, politique et juridique).
12. Tous les traducteurs font le même travail qu'ils soient TR-2 ou TR-3.
13. Une personne assure essentiellement le contrôle de la qualité de tous les textes. Cette personne est Mme Micheline Leduc.
14. Les traducteurs sont autonomes, ils ne sont pas encadrés.
15. La distinction entre les TR-2 et TR-3 c'est que les TR-3 sont plus performants que les TR-2.
16. Les traducteurs ne sont pas affectés à l'un ou l'autre des clients/ministères. Le service est composé de 11 traducteurs qui ont beaucoup d'ancienneté. Compte tenu

des congés, du temps supplémentaire, de l'urgence du service et du volume de travail il n'est pas possible de confier un dossier uniquement à une personne.

17. En 1997-1998, 31% des textes traduits provenaient de Finances et 69% du Conseil du Trésor.

18. En 1998-1999, 28% des textes traduits provenaient de Finances et 72% du Conseil du Trésor. Présentement la demande de traduction est à la hausse avec le CT.

19. Une traductrice qui fait plus de travail pour Finances, Mme Priouzeau, reçoit 40% de son volume de travail du Conseil du Trésor. Elle est appelée à en faire de plus en plus pour le CT.

20. Mme Haines revoit en détail la pièce P-2 et explique la nature des textes traités à l'interne. Entre autres documents qui sont traités par les traducteurs on retrouve la correspondance ministérielle des Secrétaires et Président du Conseil du Trésor ainsi que du Ministre des Finances, les discours du Ministre des Finances et du Président du Conseil du Trésor, des documents hautement politiques traitant de la réforme des pensions, de la parité salariale, de l'équité en matière d'emploi, des rapports des Sociétés d'État, etc. ainsi que des documents extrêmement délicats qui ont trait aux négociations collectives (scénarios et stratégies de l'employeur, prises de position, offres, conventions collectives etc. ainsi que la traduction des fiches techniques concernant les finances et la position du CT en tant qu'employeur). Quant aux attentes vis-à-vis le service de sa section elle affirme qu'on s'attend à ce que le traducteur saisisse bien les dossiers, adapte le texte et ne se contente pas de faire de la traduction. Ces dossiers sont importants dans son service.

21. Mme Haines discute ensuite du suivi du dossier qui doit être fait par le traducteur. Elle commente la Pièce P-3 intitulée Préparation adéquate de documents publics importants émanant du Secrétariat. Elle indique que les traducteurs doivent inscrire sur le bordereau de transmission leur nom et numéro de téléphone afin de permettre la discussion et le règlement des questions liées à la traduction entre les agents et gestionnaires du Ministère, les rédacteurs, le responsable de la traduction et le cabinet du président.

22. Deux traducteurs sont affectés sur place au comité sur la Norme Générale de Classification (NGC). Ils participent aux réunions du Comité et ont tous les

documents. L'un des traducteurs a effectué 90 heures de temps supplémentaire en mars 1999 et l'autre 50 heures.

23. Les dossiers ne sont pas nécessairement confiés qu'à un seul traducteur.
24. Mme Leduc révisé tous les dossiers dans le cadre de ses fonctions de Contrôle de la qualité.
25. Mme Haines insiste sur la nature «délicate» du travail effectué sur place chez le client, le Conseil du Trésor. Ce que l'on demande aux traducteurs de faire c'est plus que de la traduction c'est de l'adaptation des textes. Les traducteurs sont au courant du dossier et le suivent du début jusqu'à la fin. Toute la correspondance et la stratégie leur permettent de donner des réponses. On s'attend à ce que le traducteur saisisse bien les dossiers, adapte les textes. Ces dossiers sont importants dans notre service. Ces dossiers sont en évolution constante. En tant qu'employeur, le Conseil du Trésor, adopte des stratégies à long terme et dans le cadre de ce processus nous traduisons et voyons l'évolution de la pensée de l'employeur.
26. Les documents traités par les traducteurs sont hautement confidentiels et politiques. Les sujets traités ont un intérêt pour les syndicats tel qu'il appert de la pièce P-4. Si les traducteurs ne sont pas exclus cela les placerait en conflit d'intérêts puisque le syndicat prend position contre les actions ou intentions du gouvernement/employeur, tel qu'en fait foi la déclaration du président du groupe TR a la page 8 de la Pièce P-4.
27. Selon Mme Haines, le conflit d'intérêt repose sur la nature du travail et sur le statut d'employeur. Le client c'est l'employeur. Nous desservons, dit-elle, le Secrétariat du Conseil du Trésor. Les traducteurs touchent aux documents du Conseil du Trésor en tant qu'employeur et ont des connaissances très pointues dans des domaines qui intéressent vivement les syndicats. Les traducteurs ont aussi un rôle très important dans ces dossiers. Les clients ont des attentes, consultant les traducteurs et vice-versa pour donner le ton à certains textes, pour rendre fidèlement la pensée de l'auteur. Parfois les traducteurs communiquent avec les clients pour leur faire part d'erreurs qu'ils ont décelées dans leurs textes. Il y a quand même une collaboration qui s'installe au fur et à mesure que les dossiers évoluent. Comme

tous les postes du Secrétariat du Conseil du Trésor sont exclus, le client a pour cette raison certaines attentes vis-à-vis les personnes au service du Secrétariat dans les dossiers chauds.

28. Tous les employés du Conseil du Trésor sont exclus et ils ont certaines attentes vis-à-vis les traducteurs en matière de confidentialité. Les traducteurs sont des employés du ministère des Travaux publics et services gouvernementaux. Ils n'ont de rapports hiérarchiques qu'avec le Bureau de la traduction, TPSGC, et aucun avec Finances ou le Conseil du Trésor.
29. Lors du témoignage de Mme Haines M. Jacques Benoît, Consultant principal, Relations de travail, TPSGC, a fourni les précisions suivantes concernant la demande d'exclusion. La demande n'est pas venue des clients (Finances et Conseil du Trésor), c'était une préoccupation des Ressources Humaines. La demande d'exclusion a pour but enlever l'iniquité qui existe dans ce service, du fait que tous les traducteurs n'ont pas le même statut, certains sont exclus d'autres pas.
30. Si les traducteurs ne sont pas exclus Mme Haines indique qu'elle aurait des doutes quant à la façon de procéder.
31. En contre-interrogatoire Mme Haines a précisé que la participation au comité sur la NGC des employés, était à titre de traducteur et non pas à titre de membre de l'équipe de gestion. Les traducteurs prennent des décisions quant au choix du vocabulaire, du ton à donner à la Norme. Les traducteurs contribuent en apportant des idées très innovatrices qui permettent aux membres du comité de prendre des décisions sur le plan terminologique. La responsabilité des traducteurs est de traduire fidèlement la pensée de l'auteur. Ils ne participent pas au processus décisionnel mais ils doivent être au courant de tous les éléments du dossier. Les traducteurs n'assistent pas aux réunions des négociateurs du Conseil du Trésor et n'ont aucun impact sur l'élaboration des stratégies de négociation.
32. Tous les traducteurs ont la même description de tâches. Ils ne peuvent effectuer de changements de fond à un document sans l'approbation de l'auteur.
33. De 22% à 25% des textes sont traités à l'extérieur de la section par des entrepreneurs/pigistes.

34. Deux critères sont retenus pour déterminer quels textes seront donnés à des entrepreneurs/pigistes : la charge de travail ainsi que la nature du texte. Tous les textes sont confidentiels de par leur nature mais les textes cotés «secret » ne sont pas envoyés à des pigistes. Ces documents peuvent par contre être envoyés à d'autres sections/services dont les traducteurs ne sont pas exclus (ainsi que d'autres employés, tels les copistes ou le personnel de soutien de la section Finances - Conseil du Trésor, qui a accès aux documents). La traduction vers l'anglais des textes cotés «secret » est faite par les traducteurs du bureau Conseil Privé. Finances et le Conseil du Trésor ne sont pas les seuls clients à envoyer au Bureau de la traduction des textes de nature délicate et portant des cotes de sécurité.
35. Toujours en contre-interrogatoire, au sujet de la structure de la section et de la répartition du travail, Mme Haines a expliqué que les traducteurs ne sont pas divisés en équipe. Ils sont polyvalents, il n'existe pas en tant que tel de «spécialité » ni de traducteur attiré aux Finances ou au Conseil du Trésor. Par contre le travail est distribué, dans la mesure du possible, en tenant compte des préférences des traducteurs ou de la spécialisation acquise en cours de carrière. Elle a réitéré que l'intervention des traducteurs de la section Finances et CT se limite à signaler les erreurs ou ambiguïtés et à suggérer des formulations; seul le client décide du contenu final.
36. Mme Haines a aussi précisé que tous les traducteurs du Bureau de la traduction (exclus ou non exclus) ont la même description de tâches que ceux de sa section et effectuent le même travail.
37. Mme Haines contre-interrogée sur le contenu de la Pièce P-4, indique que la lettre de nouvelles du syndicat ne contient pas d'informations confidentielles. À sa connaissance il n'y a jamais eu de fuites d'informations confidentielles ni au public ni au syndicat.
38. En réexamen Mme Haines explique qu'en dépit du fait que les traducteurs prêtent le même serment d'office que tous les autres fonctionnaires qu'elle est préoccupée par les conséquences de la «non-exclusion» des traducteurs. Un facteur important est l'impact commercial qu'une telle situation peut engendrer en ce sens que les deux clients en cause ne sont pas obligés de faire appel aux services de sa section.

Elle doit assurer la rentabilité de sa section. Le serment d'office n'est pas suffisant pour rassurer les clients (Finances et CT) de la confidentialité absolue qui doit être accordée aux dossiers.

39. Mme Micheline Leduc est traductrice et s'occupe de la « qualité de contrôle des textes ». Dans le cadre de ses fonctions elle relit tous les textes des employés et des pigistes. Elle agit à titre d'intermédiaire entre les pigistes et le client. Elle aide parfois certains traducteurs à faire des recherches sur un sujet donné. Elle ne supervise aucun employé et se rapporte à Mme Haines. S'il y a des changements qui portent sur le fond ou le contenu, l'auteur du texte doit en être avisé et c'est lui qui décide du changement le cas échéant.
40. Questionnée sur la pièce P-2 Mme Leduc confirme qu'elle relit tous ces genres de textes. De 75% à 80% des textes qu'elle relit proviennent du CT. S'il existe un doute de un texte traduit, il faut en consulter l'auteur.
41. Mme Leduc indique que ses clients du CT sont surtout des directeurs de programmes.
42. Mme Leduc indique que ce qui distingue les TR-3 des TR-2 ce sont les compétences, une plus grande connaissance des sujets à traduire ainsi qu'une plus grande rapidité d'exécution.
43. Au sujet de sa production annuelle cela représente plusieurs millions de mots. De nos jours l'évaluation se fait plutôt en temps au lieu de mots. La révision du travail des pigistes exige plus de temps que celle des traducteurs.
44. On a demandé à Mme Leduc s'il existait un conflit d'intérêts entre ses fonctions et le fait d'être incluse dans l'unité d'accréditation, ce à quoi le syndicat s'est objecté. Le témoignage de Mme Leduc a été reçu sous réserve d'une détermination future qui sera prise en délibéré.
45. Mme Leduc indique que le fait de travailler pour le Conseil du Trésor et le ministère des Finances fait en sorte que les traducteurs ont connaissance de renseignements avant qu'ils ne soient publiés. Ils prennent connaissance de la démarche (stratégie) que le gouvernement entend suivre pour mettre en œuvre ces programmes ou changements. Selon elle il s'agit d'une « situation délicate ».

46. En contre-interrogatoire Mme Leduc précise que le travail qu'elle effectue n'est pas typique de celui des autres traducteurs en ce sens qu'elle fait beaucoup de lectures comparées et travaille à brève échéance. Elle fait aussi de la traduction. À titre d'exemple elle mentionne qu'elle fait de la traduction en matière de griefs et de relations de travail. Elle confirme que le traducteur doit consulter et obtenir le consentement de l'auteur d'un texte avant d'effectuer des changements sur le fond.
47. Me Roy contre-interroge Mme Leduc sur le même sujet que sur lequel il s'était objecté. Cette partie du témoignage de Mme Leduc sera donc prise sous réserve. Me Roy demande à Mme Leduc d'expliquer ce qu'elle entend par «situation délicate » ? Elle reprend essentiellement son témoignage initial en ajoutant des exemples tel que des informations non-publiées sur les augmentations salariales, sur la parité salariale, la réforme des pensions, etc. En réponse à une question concernant les «fuites d'informations » Mme Leduc a répondu qu'à sa connaissance il n'y en avait pas eu. Elle n'a jamais été approchée par le syndicat pour lui faire révéler des informations confidentielles ni, à sa connaissance, aucun de ses collègues. Elle ne détient pas d'expertise dans le domaine des conflits d'intérêts.

Disposition de l'objection :

48. Les témoignages aux paragraphes 42 et 45 étaient reçus sous réserve et après analyse sont acceptés pour les motifs qui suivent :
49. Mme Leduc a été interrogée et contre-interrogée par la partie adverse sur le même sujet. Elle a expliqué les motifs qui la porte à croire qu'il existe un conflit d'intérêts. Ce témoignage porte sur sa perception des conditions de travail qui peuvent affecter sa prestation de service. Il ne s'agit nullement d'ouï-dire et le témoignage est pertinent à la détermination de cette affaire.
50. À la fin de l'examen, les parties m'ont affirmé qu'il n'y avait pas d'autres témoins à interroger ou de documents à remettre. Par conséquent, l'examen est clos.

Carol Rossignol, examinateur

Le 12 juillet 1999