

Date: 20000920

Dossier: 172-02-1692

Référence: 2000 CRTFP 85

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

**Le Conseil du Trésor
(ministère de la Défense nationale)**

employeur

et

L'Alliance de la Fonction publique du Canada

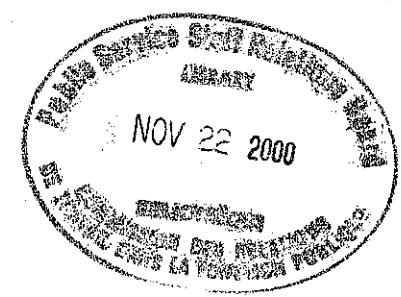
agent négociateur

AFFAIRE : Qualification après l'accréditation d'un poste de direction ou de confiance - directrice, Besoins en personnel civil maritime - AS-6

Devant : Yvon Tarte, président

Pour l'employeur : Raymond Dionne

Pour l'agent négociateur : Rachel Dugas



Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
le 6 juillet 2000.

DÉCISION

[1] Le 22 février 1999, le Conseil du Trésor a qualifié le poste de directrice, Besoins en personnel civil maritime, classifié au niveau AS-6, comme un poste devant être exclu de l'unité de négociation. La proposition d'exclusion avancée par l'employeur se fonde sur l'alinéa e) de la définition de « poste de direction ou de confiance », que l'on trouve au paragraphe 2(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi), et, subsidiairement, sur les dispositions de l'alinéa 5.1(1)d) de la Loi.

[2] L'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) s'est opposée à la proposition de l'employeur le 12 mars 1999.

[3] La Commission tire de l'article 21 de la Loi les pouvoirs qui lui sont conférés pour étudier la qualification du poste faite par l'employeur aux termes de l'alinéa e) de la définition. La Commission tire de l'article 5.2 de la Loi les attributions qui lui sont conférées pour étudier la qualification du poste faite par l'employeur aux termes de l'alinéa 5.1(1)d).

[4] Le 15 juillet 1999, la Commission a nommé Carol Rossignol examinatrice de la question. Le rapport de l'examinatrice, daté du 21 janvier 2000, a été remis aux parties, qui m'ont signalé qu'elles fonderaient leur argumentation uniquement sur le rapport en question. Le rapport ainsi que ses diverses pièces sont donc incorporés à la présente décision par renvoi.

[5] Les dispositions pertinentes de la Loi sont les suivantes :

2. (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

« poste de direction ou de confiance »

[...]

e) poste dont l'occupant dispense des avis sur les relations de travail, la dotation en personnel ou la classification;

5.1 (1)d) [La Commission ... qualifie de postes de direction ou de confiance ceux qui ... répondent ... à l'un ou l'autre des critères suivants :] [...] 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;

ArgumentationPour l'employeur

[6] Bien que le poste soit classifié au niveau AS-6, l'on nomme la titulaire du poste gestionnaire des activités ressources humaines, niveau 1 (GARH-1).

[7] La titulaire du poste relève du directeur général, Personnel naval, le commodore Davidson. En sa qualité de GARH-1, elle aide la direction à résoudre les questions de ressources humaines, de relations de travail et de classification.

[8] La description de travail pour ce poste indique clairement que l'une des activités principales de la titulaire consiste à fournir des conseils de gestion stratégique au chef d'état-major de la Force maritime et à son équipe de gestionnaires supérieurs sur tous les aspects entourant la gestion des ressources humaines et les relations syndicales-patronales.

[9] La GARH-1 prend part, au nom de la direction, à des dossiers tels que les désignations, les exclusions de poste de direction ou de confiance, les plaintes, la planification des mesures à prendre en cas de grève, l'équité en matière d'emploi et les comités de consultation syndicale-patronale.

[10] Même si son poste est classifié au niveau AS-6, la GARH-1 consacre le plus clair de son temps au traitement des questions et dossiers touchant les ressources humaines et les relations de travail.

[11] La jurisprudence (cf. dossiers 172-2-303, 174-8-320 et 174-2-359) de la Commission corrobore la position adoptée par l'employeur dans cette affaire.

[12] En vertu des nouvelles définitions de groupes professionnels publiées dans la *Gazette du Canada, partie 1*, le 27 mars 1999, la description de travail de la GARH-1 s'inscrit en tous points dans la définition du groupe Gestion des ressources humaines. Le poste devrait donc être exclu en application de l'alinéa e) de la définition de « poste de direction ou de confiance », que l'on trouve au paragraphe 2(1) de la Loi.

[13] Subsidiairement, ce poste devrait être exclu aux termes de l'alinéa 5.1(1)d) de la Loi, en raison des conflits d'intérêts qui, de toute évidence, surviendront dans l'exécution de ses fonctions.

Pour l'agent négociateur

[14] Le rapport de l'examinatrice ne démontre pas clairement que la titulaire du poste fournit des conseils indépendants à la direction dans les domaines des relations de travail, des désignations, de la dotation et de la classification.

[15] Le témoignage convaincant du directeur, Ressources humaines (Groupe des matériels), est de peu d'utilité en l'espèce, puisque ce directeur ne travaille pas avec l'occupante du poste ni ne supervise le travail qu'elle accomplit.

[16] En vertu de l'alinéa e) de la définition de « poste de direction ou de confiance » que l'on trouve au paragraphe 2(1) de la Loi, un poste ne peut être exclu que si son titulaire dispense des avis sur les relations de travail, la dotation en personnel ou la classification. Comme la GARH-1 ne fournit pas de tels « avis », le poste qu'elle occupe ne satisfait pas aux critères restrictifs énoncés dans la définition.

[17] Pour ce qui est de l'alinéa 5.1(1)d) de la Loi, le rapport de l'examinatrice montre que la GARH-1 assume essentiellement des fonctions administratives qui ne sauraient donner lieu à des conflits d'intérêts. Même si l'occupante se mêle d'administration du personnel, son travail ne lui commande pas de fournir des conseils qui pourraient la mettre en situation de conflit d'intérêts.

[18] Les décisions suivantes ont été citées à l'appui de l'argumentation de l'agent négociateur : dossiers de la Commission 172-2-61, 172-14-297, 172-2-884A et 886A, 174-2-359, 174-2-515, 175-2-410 et 175-2-467.

Motifs de la décision

[19] L'employeur a qualifié le poste de directrice, Besoins en personnel civil maritime, classifié au niveau AS-6 et communément assimilé à un poste de GARH-1, aux termes de l'alinéa e) de la définition de « poste de direction ou de confiance » que l'on trouve au paragraphe 2(1) de la Loi et, subsidiairement, en application des dispositions de l'alinéa 5.1(1)d) de la Loi.

[20] La Commission fonde sa décision en l'espèce sur le rapport de l'examinatrice et sur les pièces qui lui sont annexées, ainsi que sur l'argumentation présentée par les parties.

[21] Au terme d'une lecture attentive du rapport de l'examinatrice, je conclus que la titulaire du poste AS-6 est appelée dans une large mesure à dispenser à la direction des avis sur les relations de travail, la dotation et la classification.

[22] Le fait de dispenser des avis suppose que l'on exprime une opinion ou que l'on fasse des recommandations sur des situations futures ou une ligne de conduite à adopter. C'est, dans une large proportion, ce que fait la titulaire du poste en l'instance eu égard à toutes les dimensions énumérées à l'alinéa e) de la définition de « poste de direction ou de confiance » que l'on trouve au paragraphe 2(1) de la Loi. Je constate que, compte tenu de l'emploi de la conjonction « ou » dans le libellé de cet alinéa, il ne suffit à l'occupant d'un poste que de dispenser des avis dans l'un ou l'autre de ces trois domaines pour que son poste soit exclu.

[23] De plus, compte tenu de la nature des fonctions assumées par la titulaire du poste dans les domaines de la négociation collective, des griefs et de la classification, je conclus que le poste ne devrait pas être inclus dans une unité de négociation pour des raisons de conflit d'intérêts qui, en l'espèce, serait à la fois apparent et réel.

[24] La qualification que l'employeur a faite du poste de directrice, Besoins en personnel civil maritime, est donc confirmée en application tant de l'alinéa e) de la définition de « poste de direction ou de confiance », que l'on trouve au paragraphe 2(1) de la Loi, que de l'alinéa 5.1(1)d) de la Loi.

**Yvon Tarte,
président**

OTTAWA, le 20 septembre 2000.

Traduction certifiée conforme

Maryse Bernier

