

Lib.

Date: 20021030

Dossier: 166-2-30791

Référence: 2002 CRTFP 94



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

CLAUDE PRÉVILLE

fonctionnaire s'estimant lésé

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Solliciteur général Canada - Service correctionnel)

employeur

Devant : Jean-Pierre Tessier, commissaire

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : Céline Lalande, UCCO-SACC-CSN

Pour l'employeur : Renée Roy, avocate

(Décision rendue sans audience.)



DÉCISION

[1] Claude Préville est à l'emploi du Service correctionnel Canada depuis 1981. En octobre 1997, le fonctionnaire s'estimant lésé a une altercation avec un détenu, qui a dégénéré en menaces de mort de la part du détenu. M. Préville aurait été traumatisé et a dû s'absenter du travail.

[2] M. Préville doit utiliser un congé de maladie, car dans un premier temps la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) au Québec considère qu'il ne s'agit pas d'un accident de travail. Cette décision est par la suite modifiée par la Commission des lésions professionnelles le 3 mars 2000.

[3] Dans l'intervalle, le 9 août 1999, le fonctionnaire s'estimant lésé soumet un grief libellé comme suit :

Je conteste la décision de mon employeur de ne pas se conformer aux Directives du Commissaire n° 252 et aux lignes de conduite connexes.

(Notons que la *Directive du Commissaire n° 252* traite de l'aide aux employés victimes d'actes de violence.)

[4] L'employeur conteste la compétence de la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour donner suite à la contestation du fonctionnaire s'estimant lésé. Après plusieurs échanges de correspondance, les parties conviennent de soumettre des notes écrites à la Commission pour qu'elle rende une décision sur ce dossier.

[5] L'employeur soutient que la « plainte » du fonctionnaire s'estimant lésé ne réfère à aucune disposition de la convention collective ni à aucune mesure disciplinaire imposée par l'employeur.

[6] L'employeur ne voit pas ce que le fonctionnaire s'estimant lésé lui reproche autre la référence à la *Directive du Commissaire n° 252*. Or, selon l'employeur, l'arbitre nommé par la Commission n'aurait aucune compétence pour décider de l'application des directives administratives hors convention collective.

[7] L'employeur dit s'être occupé du cas du fonctionnaire s'estimant lésé et expose notamment que :

- *L'employé est payé son plein salaire par le Service correctionnel pour la période du 3 octobre 1997 au 1^{er} janvier 1998 et ses congés de maladie lui sont remis.*
- *À partir du 2 janvier 1998, l'employé est payé par la CSST.*
- *Entre novembre 1999 et mars 2000, le Service correctionnel établit quelques Plans de retour au travail afin de permettre à M. Prévile un retour au travail durable.*
- *L'employé est rencontré par des experts au mois d'octobre 2000 et il est confirmé que l'employé est inapte à effectuer ses fonctions d'agent de correction. L'employé lui-même ne peut plus occuper les fonctions d'agent de correction. Il veut qu'on lui trouve un poste où il n'aurait pas à être en contact avec des détenus ou un poste dans un autre ministère.*
- *Le 22 novembre 2000, l'employé est rencontré en présence de son représentant syndical, du sous-directeur de l'établissement, de la conseillère en réadaptation de la CSST et d'un conseiller senior en relations de travail du Service correctionnel afin de discuter de son avenir.*
- *À partir du 17 janvier 2001, on accorde une priorité de nomination à l'employé en vertu de l'article 40 du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique et ce jusqu'au 15 janvier 2003. L'administration régionale de la CSST lui recherche un poste et le curriculum vitae de M. Prévile est transmis à trois différents ministères identifiés par M. Prévile et est également présenté aux membres faisant partie du Réseau interministériel de la main-d'œuvre.*
- *Le 4 février 2002, l'employé soumet sa démission pour retraite avec date effective du 8 février 2002.*

[8] De son côté, la représentante du fonctionnaire s'estimant lésé soumet qu'en dénonçant le fait que l'employeur ne se conforme pas à la *Directive du Commissaire* n° 252, le fonctionnaire s'estimant lésé fait aussi référence à l'obligation de l'employeur de protéger l'employé, notamment conformément aux dispositions de la convention collective.

[9] La représentante du fonctionnaire s'estimant lésé fait référence au paragraphe b) de l'article 3 de la *Directive du Commissaire* n° 252, qui se lit comme suit :

OBJECTIFS DU PROGRAMME

3. *Les objectifs du programme d'aide sont les suivants:*

[...]

b. *veiller à ce que l'employé soit protégé contre les difficultés financières entraînées par des blessures graves, conformément aux dispositions de la convention collective pertinente, des lois provinciales existantes concernant les accidents du travail et de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État;*

[...]

[10] À cet égard, la représentante du fonctionnaire s'estimant lésé estime que l'employeur lui-même fait référence à la convention collective dans le présent cas puisque dans sa réponse au dernier palier du grief il indique :

...l'employeur n'a pas contrevenu à la Directive du Commissaire 252 et qu'il a en bonne et dû (sic) forme, appliqué les dispositions de la convention collective concernant les accidents de travail (art. 30.18).

[11] En conclusion la représentante du fonctionnaire s'estimant lésé soumet que le fonctionnaire ne peut pas perdre son droit au grief parce qu'il a fait référence à une directive plutôt qu'à la convention collective dans le libellé de son grief.

Motifs

[12] J'ai lu attentivement les représentations des parties ainsi que les documents afférents. Il est vrai qu'en droit du travail il convient de ne pas soumettre les parties à des procédures hermétiques et rigides; cependant, il faut quand même qu'il y ait une cause d'action.

[13] Même après avoir permis aux parties d'exposer leurs prétentions par écrit, je ne peux toujours pas déterminer si le fonctionnaire s'estimant lésé reproche ou non à l'employeur d'avoir mal appliqué la convention collective et plus précisément de ne pas s'être conformé à l'article 30.18.

[14] L'arbitre n'a compétence que pour disposer des griefs portant sur une disposition de la convention collective, une disposition d'une décision arbitrale, une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire.

[15] En conséquence, je dois décider que je n'ai pas compétence pour disposer de la demande formulée par le fonctionnaire s'estimant lésé.

**Jean-Pierre Tessier,
commissaire**

OTTAWA, le 30 octobre 2002