

Date : 20061212

Dossier : 166-02-35947

Référence : 2006 CRTFP 135



*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique,
L.R.C. (1985), ch. P-35*

Devant un arbitre de grief

ENTRE

STEVE DILLON

fonctionnaire s'estimant lésé

et

**CONSEIL DU TRÉSOR
(Service correctionnel du Canada)**

employeur

Répertorié

Dillon c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant un grief renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Ian R. Mackenzie, arbitre de grief

Pour le fonctionnaire s'estimant lésé : John Mancini, Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN

Pour l'employeur : Mark Sullivan, conseiller en représentation de l'employeur

(Décision rendue sur la foi d'observations écrites)

(Traduction de la C.R.T.F.P.)

Grief renvoyé à l'arbitrage

[1] Le fonctionnaire s'estimant lésé, Steve Dillon, est parvenu à un règlement de son grief, mais n'a pas retiré le renvoi à l'arbitrage et a demandé que l'affaire soit suspendue en attendant la mise en œuvre complète du règlement. L'employeur maintient que les modalités du règlement ont été respectées et que le grief devrait être rejeté. La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la « Commission ») a déterminé que cette affaire serait traitée par voie d'observations écrites.

[2] Le 1^{er} avril 2005, la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, édictée par l'article 2 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22, a été proclamée en vigueur. En vertu de l'article 61 de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, ce renvoi à l'arbitrage de grief doit être décidé conformément à l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35 (l'« ancienne Loi »).

Résumé de la preuve et de l'argumentation

[3] M. Dillon a renvoyé un grief à l'arbitrage le 4 avril 2005. Son représentant, John Mancini, a avisé oralement la Commission le 26 mai 2006 qu'il y avait une entente de principe sur le grief. Dans une lettre à la Commission en date du 25 juillet 2006, M. Mancini disait [traduction] : « Le fonctionnaire s'estimant lésé a retiré son grief dans le cadre d'un règlement intervenu dans cette affaire [...] ». Il suggérait que le dossier soit suspendu en attendant la mise en œuvre du règlement. La Commission a envoyé à M. Mancini une lettre (avec copie au représentant de l'employeur) demandant que soit éclaircie la question de savoir si l'agent négociateur souhaitait ou non retirer le renvoi à l'arbitrage. Dans sa réponse, M. Mancini affirmait qu'il n'était pas d'accord pour retirer le renvoi à l'arbitrage, mais qu'il voulait que l'affaire soit suspendue en attendant la mise en œuvre du règlement.

[4] Mark Sullivan, représentant de l'employeur, soutenait que le Service correctionnel du Canada avait [traduction] « pleinement mis en œuvre » les modalités du protocole d'entente. L'employeur était d'avis qu'il n'y avait donc aucune raison de suspendre cette affaire. Il a ajouté que, pour finaliser les modalités du règlement, le grief devrait être retiré immédiatement.

[5] Dans une lettre en date du 8 septembre 2006, la Commission a déclaré aux parties qu'elle rejetait la demande de suspension de l'affaire. La Commission a enjoint aux parties de traiter de la question suivante par voie d'observations [traduction] : « Y a-t-il un règlement exécutoire entre les parties, et ce règlement règle-t-il le différend qui les oppose? »

[6] L'agent négociateur n'a pas présenté d'observations.

[7] L'employeur a soutenu ce qui suit :

[Traduction]

[...]

La réponse à la question de la Commission est tout simplement oui. [...] le protocole d'entente qui a été négocié de bonne foi et qui a été pleinement mis en œuvre par l'employeur règle tout différend qui existait entre les parties au sujet de cette affaire. Vu l'absence d'observations de l'autre partie à l'appui de sa thèse, il est pratiquement impossible de comprendre pourquoi cette affaire devrait être en suspens.

[...] l'employeur (le Service correctionnel du Canada) a pleinement mis en œuvre les modalités dont il a été convenu dans le protocole d'entente, et il n'y a aucune raison de suspendre cette affaire. La seule question restante devant être mise en œuvre est le retrait du grief.

[...]

Motifs

[8] Il ne semble pas y avoir de différend quant au fait que les parties ont conclu une entente de règlement valide. Dans sa précédente correspondance destinée à la Commission, l'agent négociateur maintenait que certaines des modalités du règlement n'avaient pas encore été mises en œuvre. Toutefois, la plus récente correspondance provenant de l'employeur dit que les modalités du règlement (exception faite du retrait du grief) ont été mises en œuvre. En l'absence d'une réponse de l'agent négociateur contredisant cette assertion, je conclus, tout bien considéré, que les modalités du règlement ont été respectées.

[9] Cependant, il n'est pas nécessaire que je détermine si les modalités du règlement ont été respectées pour régler cette affaire. L'existence d'un règlement valide n'est pas contestée par le fonctionnaire s'estimant lésé. Un règlement valide

rend un arbitre de grief totalement inhabile à se saisir de l'affaire (*Lindor c. Conseil du Trésor (Solliciteur général du Canada - Service correctionnel)*, 2003 CRTFP 10). Sur ce fondement, je ne peux que conclure que le renvoi à l'arbitrage doit être rejeté.

[10] Pour ces motifs, je rends l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

Ordonnance

[11] Le renvoi à l'arbitrage est rejeté.

Le 12 décembre 2006.

Traduction de la C.R.T.F.P.

**Ian R. Mackenzie,
arbitre de grief**