

Date: 20090112

Dossiers: 566-02-122 à 124; 150 à 155; 168; 224 à 251;
274 à 277; 383 à 394; 425; 554 à 557

Référence: 2009 CRTFP 1



*Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique*

Devant un arbitre de grief

ENTRE

HÉLÈNE GALARNEAU ET AL.

fonctionnaires s'estimant lésés

et

CONSEIL DU TRÉSOR (SERVICE CORRECTIONNEL DU CANADA)

défendeur

Répertorié

Galarneau et al. c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)

Affaire concernant des griefs individuels renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 209 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.C. 2003, ch. 22

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Marie-Josée Bédard, arbitre de grief

Pour le demandeur : John Mancini, avocat

Pour le défendeur : Nadia Hudon et Nadine Perron, avocates

Décision rendue sur la base d'arguments écrits déposés
les 4 et 24 novembre et le 2 décembre 2008.

MOTIFS DE DÉCISION

I. Nature des griefs

[1] Je suis saisie de 58 griefs qui ont été déposés entre le 27 juillet 2005 et le 6 avril 2006. Les 58 fonctionnaires s'estimant lésés travaillent tous pour le Service correctionnel du Canada et ils ont tous déposés des griefs similaires qui ont été regroupés pour fins d'arbitrage. Ces griefs se lisent comme suit :

Depuis 1989 [l'année varie d'un grief à un autre] mon employeur m'expose à la fumée secondaire dans mon lieu de travail, et ce malgré la toxicité notoire du tabac. Cette situation m'occasionne des risques pour ma santé, des problèmes de santé, du stress, des tensions, des inquiétudes, des inconvénients et de l'inconfort. Ma qualité de vie au travail est nettement détériorée et ma qualité de vie personnelle est affectée. L'employeur ne prend pas de mesures pour éliminer la fumée secondaire des lieux de travail. Il contrevient à l'article 18.01 de la convention collective, à la Loi sur la santé des non-fumeurs, à la Charte canadienne des droits et libertés (art. 7 et 15) et à la Charte des droits et libertés de la personne.

[2] Au chapitre des mesures correctives demandées, les fonctionnaires s'estimant lésés demandent tous les mesures suivantes :

Ordonner à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour éliminer la fumée secondaire dans mon environnement de travail. Ordonner le paiement de 10,000\$, à titre de dommages et intérêts pour préjudices physiques et psychologiques causée par sa négligence et ses manquements; Ordonner le paiement d'un montant de 20,000\$ à titre de dommages et intérêts punitifs ou exemplaires pour contravention à la Charte Canadienne des droits et libertés de la personne.

[3] L'employeur a soulevé une objection à la compétence d'un arbitre de grief au motif que, n'ayant pas été soumis au premier palier à l'intérieur du délai prévu à la convention collective, les griefs ne peuvent être renvoyés à l'arbitrage aux termes de l'article 209 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. La clause 20.10 de la convention collective intervenue entre le Conseil du Trésor et le Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN, qui traite du délai pour présenter un grief, stipule ce qui suit :

20.10 *Au premier (1^{er}) palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 20.05, au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il est notifié, oralement ou par*

écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

[4] Lors d'une conférence préparatoire tenue le 6 octobre 2008, il a été convenu que l'objection de l'employeur relative au respect des délais de présentation des griefs serait traitée au moyen d'arguments écrits.

[5] L'employeur a déposé son argumentation le 4 novembre 2004. La réponse du syndicat a été déposée le 20 novembre 2008 et la réplique de l'employeur a, pour sa part, été déposée le 2 décembre 2008. La présente décision ne porte que sur l'objection de l'employeur.

II. Résumé de l'argumentation

A. Pour l'employeur

[6] L'employeur a soumis que les griefs traitent d'événements et de circonstances qui sont survenues et dont les fonctionnaires s'estimant lésés ont eu connaissance bien avant le délai de 25 jours prévu à la convention collective pour déposer un grief. L'essentiel de l'argumentaire de l'employeur est exposé comme suit :

[...] chaque fonctionnaire fait état de circonstances dont il a eu connaissance à partir de 1975 pour certains (G. Renaud, 568-02-64) jusqu'à 2003 pour d'autres (R. Jean-René, 568-02-51).

Or ce n'est qu'en 2005 que les fonctionnaires s'estimant lésés ont décidé de se plaindre de cette situation à leur employeur alors qu'ils avaient connaissance et qu'ils s'en estimaient lésés, selon les admissions contenues dans leurs griefs, depuis beaucoup plus longtemps que le délai de 25 jours.

Au surplus, les fonctionnaires s'estimant lésés n'allèguent aucune circonstance particulière qui serait survenue dans les 25 jours précédant le dépôt de leurs griefs.

Partant, l'employeur soutient que les fonctionnaires s'estimant lésés ne peuvent aujourd'hui prétendre que leurs griefs constituent des griefs continus. Adopter ce raisonnement signifierait que les fonctionnaires s'estimant lésés pourraient, selon leur bon vouloir parce qu'ils prétendent à un grief continu, laisser perdurer à leur égard une situation qu'ils estiment préjudiciable, de façon à contrecarrer les délais prévus à la Convention. Ce serait faire indirectement ce qu'ils ne peuvent pas faire directement.

[7] L'employeur a soumis au surplus que les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont pas demandé de prorogation de délai et, qu'à tout événement, une telle demande devrait être rejetée au motif que les critères prévus à l'article 61 du *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique*, lequel donne au président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le pouvoir de proroger un délai prévu par une procédure de grief énoncé dans une convention collective, n'ont pas été remplis en l'espèce. S'appuyant sur l'affaire *Schenkman c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services Gouvernementaux Canada)*, 2004 CRTFP 1, les procureures de l'employeur ont exposé que les critères applicables en matière de prorogation de délais sont les suivants :

- *Le retard est justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes.*
- *La durée du retard.*
- *La diligence raisonnable du fonctionnaire s'estimant lésé.*
- *L'équilibre entre l'injustice causée à l'employé et le préjudice que subit l'employeur si la prorogation est accordée.*
- *Les chances de succès du grief.*

[8] Appliquant ces critères aux présents griefs, les procureures de l'employeur ont soumis ce qui suit :

D'une part les fonctionnaires s'estimant lésés n'ont fait état d'aucune raison claire, logique ou convaincante pour justifier ce retard.

D'autre part, la durée du retard, qui s'échelonne de 2 ans à 33 ans, parle d'elle-même. D'ailleurs le long délai encouru démontre l'absence de diligence raisonnable de la part des fonctionnaires s'estimant lésés.

Si une prorogation de délai était accordée, le préjudice de l'employeur serait considérable notamment de part le simple écoulement du temps, soit jusqu'à 33 ans dans certains cas. Également, compte tenu de la nature des griefs, il serait à toutes fins pratiques, presque impossible pour l'employeur de présenter une preuve retournant aussi loin dans le temps.

Par ailleurs, l'employeur soumet que ces griefs n'ont, à tout événement, aucune chance de succès au mérite

puisque d'une part, suivant le paragraphe 208(2) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, les fonctionnaires s'estimant lésés disposaient de d'autres recours administratifs de réparation prévus soit à la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État ou au Code canadien du travail et, d'autre part, parce que l'article 18.01 de la Convention ne leur confère aucun droit particulier.

En effet, les fonctionnaires s'estimant lésés prétendent à une violation de l'article 18.01 de la Convention :

L'employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Il fera bon accueil aux suggestions du Syndicat à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents du travail.

À cet égard, l'employeur soumet que l'article 18.01 de la Convention est une clause générale, qui, à la lumière du libellé des griefs des fonctionnaires s'estimant lésés, ne leur confère aucun droit substantif. La référence à cet article ne vise en fait aucune fin utile autre que celle de leur permettre de renvoyer leurs griefs à l'arbitrage.

[Sic pour l'ensemble de la citation]

[9] Les procureures de l'employeur ont également invoqué l'affaire *Canada (Procureur général) c. Lâm*, 2008 CF 874, au soutien de leur position.

B. Pour les fonctionnaires s'estimant lésés

[10] Le procureur des fonctionnaires s'estimant lésés a soumis dans un premier temps que l'objection de l'employeur devrait être prise en délibéré. Il a appuyé ses prétentions sur les jugements rendus dans les affaires *Collège d'enseignement général et professionnel de Valleyfield c. Syndicat des employés de soutien S.C.F.P.*, [1984] J.Q. no 576 et *Canada c. Vandal*, 2008 CF 1116.

[11] Quant au bien-fondé de l'objection, le procureur des fonctionnaires s'estimant lésés a soumis que les griefs n'ont pas été déposés hors délai puisqu'ils sont de nature continue. Il a exposé sa position comme suit :

[...]

L'employeur passe vite sur la notion de grief continu en concluant que les fonctionnaires cherchent à faire indirectement ce qu'ils ne peuvent faire directement. Nous croyons que le critère maintes fois répété en droit arbitral de violations répétées, et non de dommages répétés, trouve ici tout son sens et permet prima facie le renvoi de l'objection.

Même sans le bénéfice de preuve, il nous paraît évident que l'employeur a commis des violations distinctes pour chaque jour ou période selon les libellés des griefs.

Il nous paraît aussi qu'avec une preuve, les fonctionnaires pourraient facilement établir le sens précis des violations répétées dans le temps et selon les lieux de travail

[...]

[12] Le procureur des fonctionnaires s'estimant lésés a appuyé ses propos sur les auteurs Brown et Beatty qui traitent du concept de grief continu dans leur ouvrage *Canadian Labour Arbitration*, 4^e édition.

[13] À titre subsidiaire, le procureur des fonctionnaires s'estimant lésés a demandé une prorogation de délai et a énoncé son désir de soumettre la preuve au soutien de sa demande de prorogation.

[14] Le procureur des fonctionnaires s'estimant lésés a réagi à l'argument de l'employeur eu égard à l'irrecevabilité des griefs en raison de l'existence d'une autre procédure de réparation, en indiquant que cet argument soulève un moyen préliminaire distinct de celui relatif aux délais. Comme les parties ont convenu dans le cadre de la conférence préparatoire de limiter leurs représentations à l'objection relative au respect du délai, il ne devrait pas être permis à l'employeur de soulever ce moyen dans le cadre du débat qui est limité à la question des délais.

III. Réplique de l'employeur

[15] Les procureures de l'employeur ont soutenu en réplique que l'objection de l'employeur devrait être tranchée dès maintenant et que prendre en délibéré cette objection irait à l'encontre de la jurisprudence de la Commission. Les procureures ont fait référence à cet égard à *Cloutier c. Conseil du Trésor (ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2008 CRTFP 31; *Schenkman c. Conseil du Trésor (ministère des Travaux publics du Canada)*, 2004 CRTFP 1; *White c. Conseil du Trésor (Gendarmerie*

royale du Canada), 2007 CRTFP 88. Les procureures de l'employeur ont également soumis qu'il n'était pas opportun en l'espèce de prendre l'objection en délibéré puisque les faits pertinents à la question des délais et les faits relatifs au mérite des griefs étaient dissociables.

[16] Les procureures de l'employeur ont réitéré leur position quant au fait que les griefs étaient hors délai et ont ajouté « que les fonctionnaires n'ont formé aucune intention de loger un grief avant 2005, soit plusieurs années après les dates invoquées dans les énoncés de grief, et, pour ce simple motif, leurs griefs devraient être rejetés». Au soutien de leur position, les procureures ont fait référence à *Stubbe c. Canada (Conseil du Trésor)*, [1994] A.C.F. no 508 (QL).

IV. Motifs

[17] Pour trancher l'objection soulevée par l'employeur, je dois déterminer si les griefs déposés par les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent être considérés comme des griefs de nature continue. Brown et Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 4^e édition, à la page 2-93 ont bien défini le concept de grief continu :

[Traduction]

Lorsque la violation de la convention est continue, le respect des délais relatifs au dépôt d'un grief peut être d'une moindre importance à moins, bien sûr, que la convention collective prévoit expressément que, dans de telles circonstances, le grief doit être initié dans des délais prescrits. Les violations continues constituent des manquements répétitifs à la convention collective plutôt qu'un manquement unique ou isolé. . . . Quoi qu'il en soit, le test le plus fréquemment utilisé pour déterminer s'il y a présence d'une violation continue est celui qui est dérivé du droit des contrats, à savoir qu'il doit y avoir un manquement répétitif à l'obligation, et non seulement des dommages répétitifs.

Lorsqu'il a été établi que la violation est continue et que le délai relatif au dépôt d'un grief peut être fixé à partir de sa dernière occurrence, il a été déterminé que le défaut de le présenter dans le délai prescrit à partir de sa première occurrence n'aura pas pour effet de rendre le grief inarbitrable. Toutefois, le redressement ou les dommages-intérêts accordés rétroactivement dans de telles circonstances peuvent être limités par le délai. Par conséquent, dans le cas d'un grief fondé sur le paiement d'un salaire inapproprié qui a été accueilli, les dommages-intérêts recouvrables ont été limités à cinq jours ouvrables complets avant le dépôt du

grief, ce qui représente le délai prescrit pour le dépôt du grief.

[18] Les auteurs Blouin et Morin traitent également du concept de grief continu dans leur ouvrage *Droit de l'arbitrage de grief*, 5^e édition, à la page 311

V.55 - En certains cas, la prescription peut opérer seulement pour le passé et non pour l'avenir. Il s'agit du grief continu. Il en est ainsi lorsqu'on réclame les bénéfices de la convention collective dans un contexte où la prestation de travail qui sous-tend cette réclamation en est une à exécution successive et où la violation de la convention collective est récurrente ou répétitive (III.50). Si l'on préfère, l'événement qui donne lieu au grief se répète de façon épisodique. Au moment du dépôt du grief, cet événement ne constitue pas alors un fait passé mais vise plutôt une pratique actuelle de l'employeur. Ainsi, le fait que le plaignant n'ait pas réclamé dans le passé ne peut lui être reproché pour l'avenir : la prescription n'opère en semblable situation, que de façon quotidienne ou périodique [...]

[19] J'estime que le concept de grief continu s'applique en l'espèce. Dans leurs griefs, les fonctionnaires s'estimant lésés allèguent que l'employeur les expose à la fumée secondaire depuis des dates données qui varient d'un grief à l'autre.

[20] La formulation même des griefs laisse entendre que les fonctionnaires s'estimant lésés allèguent que la circonstance ayant donné lieu au grief, soit « l'exposition à la fumée secondaire » a débuté à un moment donné dans le temps et qu'elle s'est poursuivie, à tout le moins, jusqu'à la date du dépôt de leur grief. Les fonctionnaires s'estimant lésés allèguent que l'exposition à la fumée secondaire constitue une contravention à la clause 18.01 de la convention collective qui se lit comme suit :

18.01 *L'employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employé-e-s. Il fera bon accueil aux suggestions du Syndicat à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents du travail.*

[21] Sans disposer à ce stade-ci de la question à savoir si la clause 18.01 de la convention confère des droits substantifs aux employés, j'estime que l'obligation invoquée par les fonctionnaires s'estimant lésés en est une de nature continue. Si au

terme de cette disposition, l'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures raisonnables concernant la santé et la sécurité au travail des employés, il s'agit à mon sens d'une obligation de nature continue qui se répète chaque fois que les employés sont appelés à fournir leur prestation de travail. Si la clause 18.01 confère aux fonctionnaires s'estimant lésés le droit substantif de bénéficiaire, de la part de l'employeur, de toutes les mesures raisonnables concernant leur santé et leur sécurité au travail, ce droit existe en tout temps et sa violation est susceptible de survenir chaque fois que l'employeur omet de prendre les mesures raisonnables concernant la santé et la sécurité au travail de ses employés.

[22] J'estime donc que, mettant en cause une obligation et un droit corollaire, qui revêtent un caractère continu et répété dans le temps, les griefs n'ont pas été déposés à l'extérieur du délai de 25 jours prévu à la clause 20.01 de la convention collective. Les fonctionnaires s'estimant lésés devront toutefois établir en preuve que la violation alléguée des droits que leur conférerait la clause 18.01 a subsisté au cours de la période précédant la date du dépôt de leurs griefs et correspondant au délai pour présenter un grief, soit au cours des 25 jours précédant le dépôt des griefs.

[23] Quant à l'allégation de l'employeur à l'effet que les griefs sont irrecevables en raison de l'existence d'une autre procédure de réparation, je n'ai pas à me prononcer à cet égard puisqu'il a été convenu dans le cadre de la conférence préparatoire de limiter l'actuel débat à l'objection relative au respect des délais.

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

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

V. Ordonnance

[25] L'objection de l'employeur relative au délai de présentation des griefs est rejetée.

[26] Les griefs sont réputés avoir été déposés à l'intérieur du délai prévu à la convention collective.

[27] Les parties seront convoquées pour que les griefs soient entendus au fond.

Le 12 janvier 2009.

**Marie-Josée Bédard,
Arbitre de grief**