

Date: 20101014

Dossiers: 525-03-32 et 542-03-06

Référence: 2010 CRTFP 108

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



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

demandeur

et

COMMISSION CANADIENNE DE SÛRETÉ NUCLÉAIRE

défenderesse

Répertorié

*Institut professionnel de la fonction publique du Canada c. Commission canadienne de
sûreté nucléaire*

Affaire concernant une demande d'exercice par la Commission de l'un ou l'autre des
pouvoirs prévus à l'article 43 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction
publique* et affaire concernant une demande d'accréditation prévue à l'article 54 de la
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

MOTIFS DE DÉCISION

Devant : Ian R. Mackenzie, vice-président

Pour le demandeur : Michael Urminsky et Dejan Toncic, Institut professionnel de la
fonction publique du Canada

Pour la défenderesse : Ronald Snyder, avocat

Décision rendue sur la base d'arguments écrits
déposés le 4 mai, le 15 juin, le 19 juillet et les 9 et 19 août 2010.
(Traduction de la CRTFP)

Demandes devant la Commission

[1] La présente affaire a commencé par une demande d'accréditation pour un groupe non représenté d'employés de la Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN ou la « défenderesse »). En 2004, un certificat a été délivré à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC ou le « demandeur ») pour un groupe professionnel (NR-05 à NR-07). Le 4 mai 2010, l'IPFPC a déposé une demande d'accréditation pour un groupe d'employés NR non représentés classés NR-01 à NR-04. Le 15 juin 2010, la défenderesse s'est opposée à l'accréditation proposée, au motif qu'une unité de négociation appropriée comprenait tous les employés de la classification NR. Le demandeur a accepté la description de l'unité de négociation habile à négocier proposée par la défenderesse. En réponse à une lettre de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP), la défenderesse a soumis que la demande visait en réalité à réviser la structure de l'unité de négociation en vertu de l'article 70 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*. Le demandeur était d'accord avec la défenderesse.

[2] Par conséquent, les décisions initiales portant sur la structure de l'unité de négociation à la CCSN (2004 CRTFP 19 et 2004 CRTFP 43) doivent être réexaminées à la lumière des arguments des parties au dossier de la CRTFP.

[3] Après l'expiration du délai fixé pour soumettre des arguments sur la présente demande, d'autres lettres sont parvenues de l'employeur et de l'agent négociateur. Dans une lettre datée du 20 septembre 2010, Tracey S. D'Crus, agente de négociation collective à la CCSN, a indiqué que des employés du groupe NR classés NR-01 à NR-04 avaient pris contact avec la direction et le personnel des ressources humaines pour dire qu'ils avaient des réserves, sans préciser lesquelles, à propos du processus. Elle a ajouté que la direction de la CCSN recommandait que la CRTFP [traduction] « examine la possibilité de tenir un scrutin [...] afin de s'assurer que la voix [des employés] est entendue et qu'ils ont la possibilité d'exercer leurs droits démocratiques [...] Nous voulons simplement nous assurer que les intérêts de nos employés sont pris en compte dans ce processus. »

[4] L'agent négociateur a répondu à cette lettre le 24 septembre 2010. Il a soumis qu'il bénéficiait de l'appui de la très grande majorité de l'unité de négociation dans sa demande initiale. L'agent négociateur a également attiré l'attention de la Commission sur l'article 29 du *Règlement de la CRTFP*, qui dit qu'il faut déposer, au plus tard à la

date limite, une déclaration d'opposition selon la formule approuvée. L'agent négociateur a noté qu'il n'a pas été avisé du dépôt de déclarations d'opposition après l'expiration du délai fixé.

[5] Cette correspondance des parties ne présente pas d'intérêt dans le contexte de la présente demande de réexamen. Pour commencer, les arguments ont été déposés après l'expiration du délai fixé pour la réception des arguments des parties. Ensuite, il n'est pas nécessaire de tenir un scrutin parmi les employés dans le cas d'une demande de réexamen. Enfin, ce n'est pas la responsabilité de l'employeur de soulever des réserves pour le compte des employés. Il y a déjà une procédure établie pour les employés qui veulent formuler des réserves : ils doivent déposer une déclaration d'opposition (formule 4). Comme il est indiqué ci-après, une seule déclaration d'opposition, non motivée, a été reçue.

Contexte

[6] L'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique (l'ancienne CRTFP) a rendu une décision sur la demande d'accréditation initiale, le 18 mars 2004 (2004 CRTFP 19). À l'issue d'une demande de réexamen ultérieure, la décision antérieure ordonnant la tenue d'un scrutin de représentation (2004 CRTFP 43) a été annulée.

[7] Dans la demande initiale d'accréditation, l'ancienne CRTFP a examiné la notion d'unité habile à négocier collectivement au sens de l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. La défenderesse a soutenu que l'unité habile à négocier collectivement comprenait tous les employés classés NR-01 à NR-07. Le demandeur a proposé une unité plus petite. L'ancienne CRTFP a rejeté les deux propositions et rendu la décision suivante :

[...]

[61] [...] *Je crois que ni l'une ni l'autre unité proposée par les parties n'est habile à négocier collectivement [...] De plus, c'est à ces niveaux (que les fonctionnaires appartiennent aux sous-groupes APP, TS ou SE) qu'une véritable intégration fonctionnelle s'opère. La communauté d'intérêts entre ces derniers postes est profonde.*

[62] *L'unité de négociation proposée par l'employeur, qui englobe tous les employés, ne peut être retenue à ce moment-ci. La thèse de l'employeur aurait pu être valable s'il*

y avait eu devant la Commission une expression satisfaisante de la volonté d'une majorité des employés de la CCSN de participer aux négociations collectives. Le fait est qu'aucun employé des niveaux RL-1 à RL-4 n'a fait montre d'un intérêt à être représenté par le requérant. Les cartes d'adhésion signées qui ont été déposées par l'IPFPC à l'appui de sa demande en font la preuve. Accepter une unité de négociation unique formée de tous les employés aurait donc probablement pour effet de prévenir les négociations collectives étant donné que les [...] niveaux inférieurs ont exprimé clairement leur opposition à la syndicalisation. Dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire à l'égard d'une première accréditation, la Commission doit respecter les buts et les objectifs de la LRTFP, dont celui de promouvoir et de faciliter les négociations collectives au sein de la fonction publique.

[63] La Commission en arrive par conséquent à la conclusion que, dans la présente affaire, une unité de négociation habile à négocier collectivement serait composée de tous les employés, peu importe leurs échelles de rémunération, qui se trouvent aux niveaux RL-5 à RL-7, et qui ne sont pas exclus des négociations collectives par la loi ou une décision de la Commission.

[...]

[8] Le 14 juin 2004, l'IPFPC a été accrédité comme agent négociateur pour :

[Traduction]

[...] les employés de la Commission canadienne de sûreté nucléaire compris dans l'unité de négociation composée de tous les employés, sans égard à leurs échelles de rémunération, classés NR-5 à NR-7, qui ne sont pas exclus des négociations collectives par la loi ou une détermination de la Commission.

[9] Le 4 mai 2010, l'IPFPC a déposé une demande d'accréditation pour une unité de négociation composée de [traduction] « [...] tous les employés ayant la classification NR-1 à NR-4, sauf les employés dans la Direction des ressources humaines et le Bureau du Président [...] ». Dans une lettre ultérieure datée du 12 mai 2010, l'IPFPC a précisé que les employés travaillant aux « Services juridiques » devaient également être exclus de la définition proposée. Le nombre estimatif d'employés compris dans l'unité proposée était de 142. L'IPFPC a fourni des cartes d'adhésion signées par la majorité des employés de l'unité proposée.

[10] Un avis a été affiché au lieu de travail, conformément au *Règlement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique*. Une déclaration d'opposition (formule 4) a été reçue en réponse à l'affichage initial de la demande d'accréditation. L'opposant n'a pas indiqué pour quelles raisons il s'opposait à la demande. Un courriel d'opposition a également été reçu, mais l'employé n'a pas soumis la formule 4 (bien qu'il eût été avisé que c'était son droit).

[11] Dans sa réponse à la demande d'accréditation, datée du 15 juin 2010, la défenderesse a indiqué qu'elle s'opposait à la demande, pour la raison que l'unité proposée n'était pas habile à négocier collectivement. La défenderesse a soumis que l'unité habile à négocier collectivement [traduction] « [...] englobait tous les employés classés NR-1 à NR-7 [...] ». La défenderesse a estimé que le nombre total d'employés compris dans l'unité proposée était de 722. Les raisons invoquées pour justifier l'établissement d'une seule unité de négociation étaient les suivantes :

[Traduction]

L'unité de négociation générale et unique, composée de tous les employés du groupe NR, proposée par l'employeur :

- a. correspondra au plan de classification de l'employeur;*
- b. englobera tous les employés accomplissant des fonctions similaires;*
- c. permettra une représentation adéquate de tous les employés NR tout en assurant la stabilité des négociations collectives;*
- d. évitera le morcellement excessif et les conséquences négatives qui en découleraient;*
- e. sera plus facile à administrer;*
- f. favorisera des relations de travail harmonieuses.*

[12] La défenderesse a fait valoir que les employés du groupe NR partagent une communauté d'intérêts pour les raisons suivantes :

- (i) ils bénéficient de conditions de travail similaires et travaillent dans un milieu similaire;*
- (ii) il n'y a qu'un plan d'évaluation des emplois pour tout le groupe;*

- (iii) *il n'y a qu'une structure de rémunération, harmonisée au maximum, pour tout le groupe;*
- (iv) *il y a une continuation des profils d'emploi;*
- (v) *il y a une multisegmentation ou une gradation des fonctions.*

[13] La défenderesse a argué qu'il n'y avait pas de divergences d'intérêts significatives entre les membres de l'unité de négociation et que le demandeur était en mesure de concilier ces divergences.

[14] Dans une lettre à la CRTFP datée du 19 juillet 2010, le demandeur a indiqué qu'il était en accord avec la structure de l'unité de négociation proposée par la défenderesse et qu'il ne contestait pas les arguments de la défenderesse sur les raisons d'établir une unité unique et sur la question de la communauté d'intérêts.

Motifs

[15] Les parties sont en accord avec la modification proposée de la structure de l'unité de négociation. Malgré cela, la Commission doit quand même déterminer si l'unité proposée est habile à négocier collectivement. Quoi qu'il en soit, à la lumière des dispositions de la *LRTFP* et des arguments non contestés sur la communauté d'intérêts, je suis convaincu que l'unité proposée est habile à négocier collectivement.

[16] Les paragraphes 57(2) et (3) de la *LRTFP* décrivent les éléments importants dont il faut tenir compte dans le cadre révision de la structure d'une unité de négociation. Ces dispositions sont libellées comme suit :

57.(2) Pour décider si le groupe de fonctionnaires constitue une unité habile à négocier collectivement, la Commission tient compte de la classification des postes établis par l'employeur et des personnes qu'il emploie, notamment des groupes ou sous-groupes professionnels qu'il a établis.

(3) La Commission est tenue de définir des unités correspondant aux groupes et sous-groupes professionnels établis par l'employeur, sauf dans le cas où elles ne constitueraient pas des unités habiles à négocier collectivement au motif qu'elles ne permettraient pas une représentation adéquate des fonctionnaires qui en font partie.

[17] L'unité de négociation proposée correspondrait au groupe professionnel NR. La défenderesse avance l'argument, auquel souscrit le demandeur, que cette unité permettrait la représentation adéquate des employés de l'unité proposée. En plus de faire partie de la même classification, les employés de l'unité proposée bénéficient des mêmes conditions de travail de base; il y a en outre une gradation des fonctions à chaque niveau de la classification.

[18] Je note que, dans la décision d'accréditation initiale, le commissaire a déclaré ceci :

[62] L'unité de négociation proposée par l'employeur, qui englobe tous les employés, ne peut être retenue à ce moment-ci. La thèse de l'employeur aurait pu être valable s'il y avait eu devant la Commission une expression satisfaisante de la volonté d'une majorité des employés de la CCSN de participer aux négociations collectives. Le fait est qu'aucun employé des niveaux RL-1 à RL-4 n'a fait montre d'un intérêt à être représenté par le requérant [...]

[19] À ce moment-ci, j'estime qu'il y a « [...] une expression satisfaisante de la volonté d'une majorité des employés de la CCSN de participer aux négociations collectives [...] » J'en tiens pour preuve les cartes d'adhésion qui ont été soumises pour le compte des employés classés NR-01 à NR-04.

[20] Les parties s'accordent à dire que certains éléments de l'organisme ne devraient pas être inclus dans le certificat modifié; il s'agit du Bureau du Président, des Services juridiques et de la Direction des ressources humaines (à l'exclusion des agents et spécialistes d'apprentissage NR-05 et NR-06). Compte tenu de la nature des fonctions de ces éléments, leur exclusion est justifiée. L'employeur a proposé en outre d'exclure cinq postes NR-03 et NR-04. Ces propositions d'exclusion seront examinées dans le cadre du processus habituel de désignation des postes exclus prévu par la *LRTFP*.

[21] Pour ces motifs, la Commission rend l'ordonnance qui suit :

(L'ordonnance apparaît à la page suivante)

Ordonnance

[22] L'accréditation de l'IPFPC à titre d'agent négociateur des employés de la CCSN telle que déterminée par les décisions 2004 CRTFP 19 et 2004 CRTFP 43 est modifiée afin d'indiquer que l'IPFPC est l'agent négociateur pour :

Tous les employés ayant la classification NR-1 à NR-7, sauf les employés dans la Direction des ressources humaines (à l'exception des Spécialistes/Agents d'apprentissage NR-5 et NR-6), le Bureau du Président et les Services juridiques, qui ne sont pas exclus des négociations collectives par la loi ou une décision de la Commission.

[23] Le certificat d'accréditation délivré précédemment par la Commission est par les présentes révoqué; un certificat modifié sera délivré.

[24] La Commission demeure saisie de l'affaire pour une période de 30 jours à compter de la date de la présente ordonnance afin de résoudre toute question ayant trait à sa mise en œuvre.

Le 14 octobre 2010.

Traduction de la CRTFP

**Ian R. Mackenzie,
vice-président**