

Date : 20000404

Dossier : 166-2-29200

Référence : 2000 CRTFP 27



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

DARRELL C. JONES

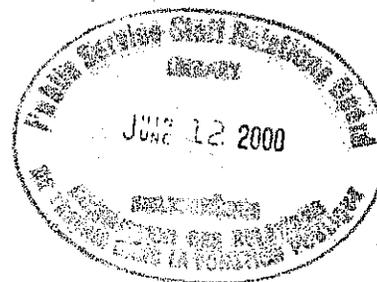
fonctionnaire s'estimant lésé

et

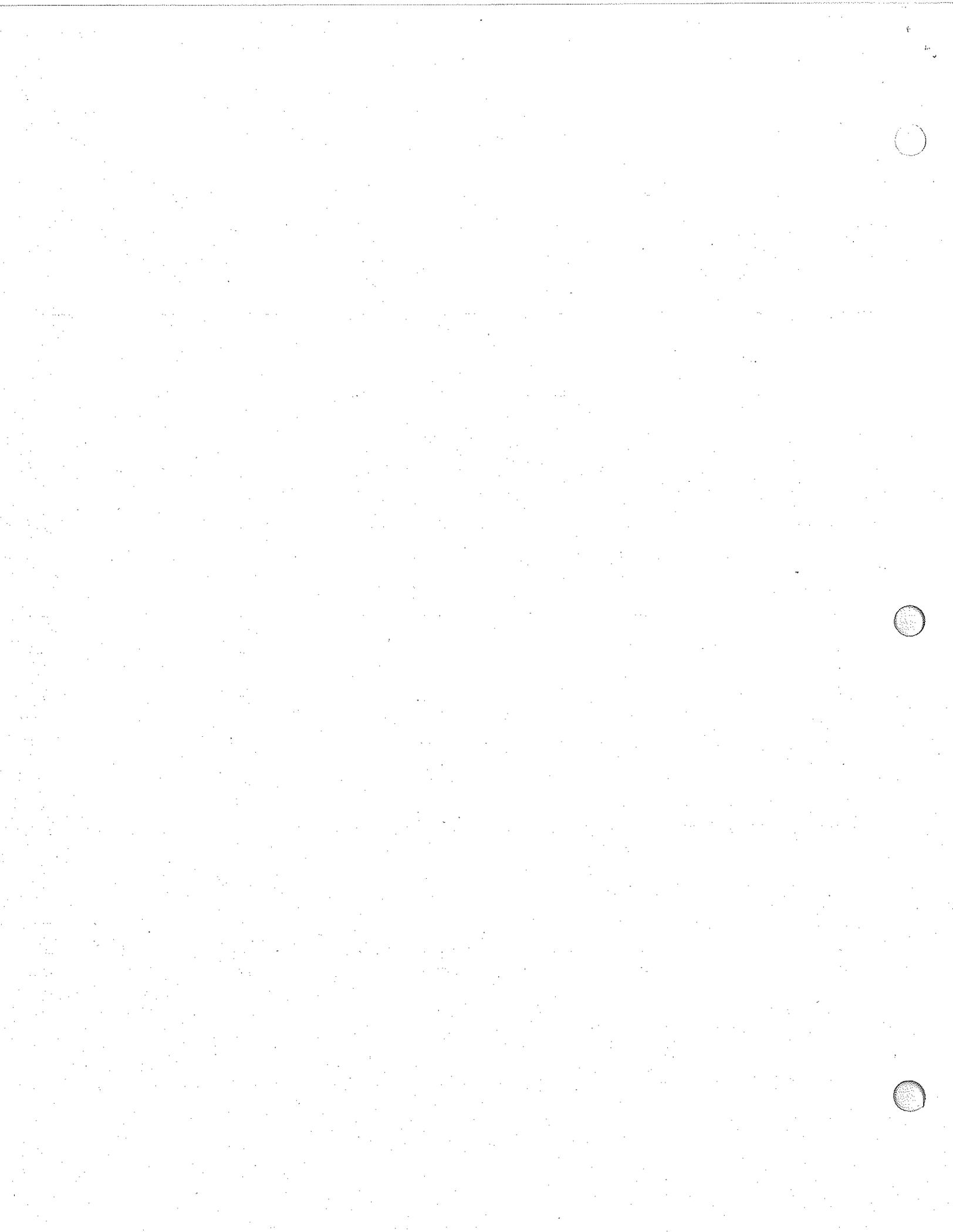
FRONTEC CORPORATION

employeur

Devant : Yvon Tarte, président



Décision rendue sans audience.



DÉCISION

[1] Le 15 janvier 1999, Darrell C. Jones, un employé de Frontec Corporation (Frontec) affecté à la 15^e Escadre BFC Moose Jaw, a rempli une formule de grief dans laquelle il allègue que la décision de l'employeur, qui lui a été communiquée par lettre datée du 11 janvier 1999, de le licencier pour des motifs disciplinaires était « injustifiée ». Le 2 février, un représentant de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (A.F.P.C.) a transmis le grief à un représentant du ministère de la Défense nationale (M.D.N.), l'ancien employeur du fonctionnaire s'estimant lésé. Le 15 mars 1999, le M.D.N. a envoyé au fonctionnaire et à l'A.F.P.C. une lettre indiquant qu'il ne pouvait pas donner suite aux questions soulevées dans le grief puisque le fonctionnaire ne faisait plus partie des effectifs du ministère lors de son licenciement et suggérant à M. Jones de s'adresser à Frontec, qui était « au courant de la situation ».

[2] Le 30 août 1999, l'A.F.P.C. a renvoyé le grief de M. Jones à l'arbitrage, apparemment sans l'avoir jamais officiellement présenté à Frontec. Par la même occasion, l'A.F.P.C. a demandé [traduction] « une prorogation des délais prévus à l'article 63 des *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.* pour renvoyer le grief ». Dans une lettre datée du 3 septembre 1999, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (C.R.T.F.P.) a avisé le Conseil du Trésor et Frontec qu'elle avait reçu le grief de M. Jones en vue de son arbitrage, ainsi qu'une demande de prorogation des délais.

[3] Par lettre datée du 23 septembre 1999, le Conseil du Trésor a fait valoir à la C.R.T.F.P. qu'à son avis, un arbitre nommé en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (L.R.T.F.P.)* n'a pas compétence pour instruire et trancher le grief de M. Jones puisque ce dernier n'était pas un fonctionnaire aux termes de la *L.R.T.F.P.* au moment de son licenciement. De plus, étant donné que ni le M.D.N. ni le Conseil du Trésor n'étaient l'employeur du fonctionnaire à l'époque pertinente, ils ne sont pas parties au grief. Le Conseil du Trésor s'est également opposé à la demande de prorogation des délais présentée par le fonctionnaire au motif que celle-ci n'était pas « justifiée ».

[4] Dans une lettre datée du 27 septembre 1999, l'avocat de Frontec a énoncé la position de l'entreprise dans les termes suivants. La *L.R.T.F.P.* ne s'applique pas à l'égard du grief et un arbitre nommé en vertu de ladite loi n'a pas compétence pour l'instruire et le trancher. Le fonctionnaire s'estimant lésé et Frontec ne sont pas, respectivement, un « fonctionnaire » et un « employeur » au sens de la *L.R.T.F.P.*

Frontec s'occupe d'un projet relevant du secteur privé à la 15^e Escadre BFC Moose Jaw. Le travail exécuté par l'entreprise ne fait pas partie d'un secteur de l'administration publique fédérale au sens de la *L.R.T.F.P.* Subsidiairement, même si la *L.R.T.F.P.* s'applique à l'égard du grief et qu'un arbitre nommé en vertu de la *L.R.T.F.P.* a compétence pour l'instruire et le trancher, le fonctionnaire s'estimant lésé n'a pas respecté la procédure prévue par la *L.R.T.F.P.* puisqu'il n'a pas présenté son grief à Frontec pas plus qu'il ne lui a offert la possibilité d'y répondre. En outre, le grief n'a pas été présenté dans les délais prévus par la *L.R.T.F.P.* et la demande de prorogation des délais n'a pas été motivée. À titre d'argument subsidiaire, Frontec a eu raison de licencier M. Jones vu sa mauvaise conduite.

[5] Le 25 novembre 1999, la C.R.T.F.P. a avisé les parties qu'elle rendrait une décision au sujet de la compétence d'un arbitre nommé en vertu de la *L.R.T.F.P.* pour instruire et trancher le grief de M. Jones sur la foi des arguments écrits qu'elle leur a demandé de lui présenter sur cette question.

Contexte

[6] Les faits essentiels à l'origine de l'objection relative à la compétence de l'arbitre ne sont pas contestés. Depuis de nombreuses années, des fonctionnaires civils du M.D.N. à la 15^e Escadre BFC Moose Jaw fournissaient des services de soutien sur place dans le cadre du programme d'entraînement en vol des pilotes. Ils étaient assujettis aux dispositions de la *L.R.T.F.P.* et étaient représentés par l'A.F.P.C., leur agent négociateur dûment accrédité en vertu de la *L.R.T.F.P.* À la suite d'un accord conclu entre Bombardier Inc. (Bombardier) et l'administration fédérale, Bombardier a pris en charge le programme d'entraînement en vol des pilotes en vue de l'offrir également aux pilotes d'autres pays, soit membres de l'OTAN, soit nommés dans l'accord. Le programme proposé par Bombardier porterait le nom de Entraînement en vol de l'OTAN au Canada. Bombardier de son côté a sous-traité à Frontec les services de soutien sur place à la 15^e Escadre BFC Moose Jaw.

[7] Dans le cadre de ses obligations contractuelles, Frontec a offert d'embaucher un certain nombre de fonctionnaires civils du M.D.N., qui avaient déjà fourni les services de soutien en question. M. Jones était l'un d'eux; il a commencé à travailler pour Frontec le 1^{er} juin 1998 en qualité de superviseur, exploitation et maintenance des installations. Il y a lieu de souligner que, avant le transfert des services en question, un

avis de négocier avait été donné relativement à toutes les unités de négociation pertinentes, ce qui a entraîné par le fait même le gel des conditions d'emploi en application de l'article 52 de la *L.R.T.F.P.*.

[8] Le 27 octobre 1998, l'A.F.P.C. a demandé au Conseil canadien des relations industrielles (C.C.R.I.), aux termes de l'article 47.1 du *Code canadien du travail*, de rendre une décision sur les droits de succession touchant les fonctionnaires intéressés. Le 14 janvier 2000, le C.C.R.I. a rendu sa décision : *Alliance de la Fonction publique du Canada et Bombardier Inc. et Frontec Corporation* (dossiers du C.C.R.I. : 19046-C et 19048-C), où il affirmé ce qui suit au paragraphe 102 :

Une fois réunies les conditions énoncées au paragraphe 47(1) et à l'alinéa 47.1a), celles-ci s'appliquent d'office lorsqu'« un avis de négociation collective [a] été donné à l'égard d'une convention collective », ce qui est le cas en l'espèce. C'est à l'alinéa 47.1c) qu'est énoncée l'exigence selon laquelle une demande doit être faite dans la période allouée pour que le Conseil puisse déterminer l'unité ou les unités habiles à négocier et le syndicat qui agira à titre d'agent négociateur de chaque unité. Il y a lieu de souligner qu'une telle demande peut être présentée non seulement par un syndicat mais également par un employeur, l'objectif ultime étant de délimiter le nombre d'unités de négociation habiles à négocier et d'en désigner les agents négociateurs respectifs, non pas d'en faire une condition préalable à l'application de l'article 47. Compte tenu de cette conclusion, le statut de la requérante à titre d'agent négociateur est maintenu; il ne peut faire l'objet d'un scrutin de représentation en l'espèce.

[9] Le C.C.R.I. a conclu que, en date du 15 mai 1998, l'A.F.P.C. était l'agent négociateur des fonctionnaires appartenant à l'unité de négociation suivante :

Tous les employés de Frontec affectés à la prestation de services de soutien au programme militaire d'entraînement en vol au Canada aux termes du contrat de soutien sur place 1998-2000 à la BFC 15^e Escadre Moose Jaw, à l'exclusion du chef de bureau, du chef d'établissement, du chef des finances et de l'administration, du superviseur des ressources humaines et de la comptabilité, du commis à l'administration des systèmes et du réceptionniste/commis aux travaux.

Argumentations des parties au sujet de la compétencePosition de l'A.F.P.C.

[10] La décision du C.C.R.I. et les alinéas 47.1a) et b) du *Code* indiquent clairement que seul un arbitre nommé en vertu de la *L.R.T.F.P.* a la compétence nécessaire pour instruire et trancher le grief de M. Jones. Plus particulièrement, toutes les conditions ont été remplies pour qu'un arbitre ait compétence aux termes des alinéas 47.1a) et b) du *Code*. La radiation ou la séparation d'un secteur de l'administration publique fédérale du Canada s'est produite le 1^{er} juin 1998; ce secteur a alors été transféré à une société ou une entreprise visée par la Partie I du *Code*, soit Frontec. L'avis de négociier avait été donné au Conseil du Trésor, l'ancien employeur, avant la radiation ou la séparation du secteur de l'administration publique fédérale du Canada, de telle sorte que, en vertu de l'article 52 de la *L.R.T.F.P.*, comme le précise l'alinéa 47.1a) du *Code*, les conditions d'emploi figurant dans la convention cadre conclue entre le Conseil du Trésor et l'A.F.P.C. le 17 mai 1989 continuent d'avoir effet après la radiation ou la séparation.

[11] En outre, ces conditions d'emploi doivent être respectées par le nouvel employeur jusqu'à ce que les conditions énoncées aux alinéas 89(1)a) à d) du *Code* aient été remplies, sauf entente à l'effet contraire entre l'employeur et l'agent négociateur. En d'autres termes, en l'absence d'une entente à l'effet contraire entre l'A.F.P.C. et Frontec, ces conditions d'emploi continuent de s'appliquer aux fonctionnaires jusqu'à ce que les négociations entre l'A.F.P.C. et Frontec aboutissent à une impasse au sens du *Code*. De plus, l'alinéa 47.1b) du *Code* précise que « les conditions d'emploi visées à l'alinéa a) restent totalement assujetties, quant à leur interprétation et à leur application, à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ».

[12] Étant donné qu'aucune des conditions énoncées à l'alinéa 47.1a) du *Code* n'a été remplie, les conditions d'emploi figurant dans la convention cadre étaient en vigueur lorsque Frontec a licencié le fonctionnaire s'estimant lésé. En outre, elles continuent d'avoir effet et doivent être respectées par Frontec à l'égard des employés qui, comme M. Jones, sont toujours représentés par l'A.F.P.C.. En effet, vu la décision du C.C.R.I. rendue le 14 janvier 2000, qui a maintenu l'accréditation de l'A.F.P.C. à l'égard de ces employés, un arbitre nommé en vertu de la *L.R.T.F.P.* a la compétence nécessaire pour appliquer les dispositions de la convention collective qui demeurent en vigueur et qui

doivent être respectées par Frontec en ce qui a trait aux employés en question. Il s'ensuit, par conséquent, qu'un arbitre nommé en vertu de la *L.R.T.F.P.* a compétence pour instruire et trancher le grief de M. Jones et que, par voie de conséquence, il a compétence à l'égard de Frontec, à titre d'employeur, et de M. Jones, à titre de fonctionnaire s'estimant lésé.

[13] Tant l'objet du grief de M. Jones que la demande de prorogation des délais découlent du maintien en vigueur des dispositions de la convention cadre. Plus particulièrement, l'A.F.P.C. a invoqué l'article M-38, intitulé Procédure de règlement des griefs, qui prévoit notamment qu'un employé peut présenter un grief contestant son licenciement pour motifs disciplinaires et renvoyer ce grief à l'arbitrage aux termes de la *L.R.T.F.P.*

Position du Conseil du Trésor

[14] Le Conseil du Trésor fait valoir que M. Jones aurait dû présenter son grief à Frontec, comme le M.D.N., le lui a conseillé ainsi qu'à l'A.F.P.C. le 15 mars 1999. Il incombait à M. Jones de poursuivre l'affaire. Le renvoi du grief à l'arbitrage et la demande de prorogation des délais [traduction] « devraient être rejetés sans audience pour défaut de compétence ou non-respect des délais prescrits ».

Position de Frontec

[15] Frontec réitère les arguments exposés dans sa lettre du 27 septembre 1999. Le travail exécuté par Frontec à la 15^e Escadre BFC Moose Jaw ne relève pas de l'administration publique fédérale au sens de la *L.R.T.F.P.*. Frontec n'est pas un employeur de l'administration fédérale, mais bien un sous-traitant du secteur privé qui a conclu un contrat avec Bombardier, aussi un employeur du secteur privé.

[16] Les alinéas 47.1a) et b) du *Code* prévoient que, lorsqu'il y a radiation ou séparation d'un secteur de l'administration publique fédérale et qu'un avis de négocier a été donné, toute convention collective en vigueur entre les parties continue d'avoir effet et la *L.R.T.F.P.* régit l'interprétation et l'application des conditions d'emploi figurant dans la convention collective. Frontec soutient que le recours à la *L.R.T.F.P.* se limite à l'interprétation et à l'application des conditions d'emploi figurant dans la convention collective en vigueur entre les parties. Toutefois, en cas de désaccord au

sujet d'une condition d'emploi, la *L.R.T.F.P.* ne régit plus la procédure de règlement des griefs qui doit être appliquée.

[17] Frontec n'est pas un « employeur » et M. Jones n'est plus un « fonctionnaire » au sens de la *L.R.T.F.P.*. Par conséquent, il n'est pas logique que les dispositions d'arbitrage de la *L.R.T.F.P.* continuent de s'appliquer. Vu la décision du C.C.R.I., tout litige issu de la convention collective doit être réglé par voie d'arbitrage aux termes du *Code*. En l'espèce, une fois que s'est produite la radiation ou la séparation d'un secteur de l'administration publique fédérale du Canada, la compétence de la C.R.T.F.P. vis-à-vis des parties a pris fin.

Réfutation de l'A.F.P.C.

[18] Dans sa réfutation, l'A.F.P.C. soutient que le présent grief a été renvoyé à l'arbitrage uniquement pour ce qui est du licenciement de M. Jones par Frontec. Elle convient que le Conseil du Trésor n'était pas l'employeur de M. Jones à l'époque pertinente. En outre, le grief ne porte pas sur une présumée violation des dispositions de la Directive sur le réaménagement des effectifs, incorporée par renvoi dans la convention collective pertinente conclue entre le Conseil du Trésor et l'A.F.P.C.. Enfin, l'A.F.P.C. renonce à tout droit qu'elle pourrait avoir de tenir le Conseil du Trésor responsable en partie du retard dans la présentation du grief de M. Jones à Frontec. Par conséquent, elle affirme que le Conseil du Trésor n'a aucune responsabilité à assumer dans cette affaire ni de rôle à jouer.

[19] En terminant, l'A.F.P.C. s'élève contre l'argument de Frontec selon lequel, même si la *L.R.T.F.P.* régissait l'interprétation et l'application des conditions d'emploi figurant dans la convention collective, la procédure de règlement des griefs qu'il faut respecter lorsqu'il y a désaccord entre les parties est l'arbitrage aux termes du *Code*. Au contraire, la procédure de règlement des griefs, c'est-à-dire la procédure régissant les griefs et l'arbitrage, constitue en soi l'une des conditions d'emploi figurant dans la convention collective maintenue en vigueur et est susceptible d'interprétation par un arbitre nommé en vertu de la *L.R.T.F.P.* aux termes des alinéas 47.1a) et b) du *Code*.

[20] À titre d'éclaircissement additionnel, l'A.F.P.C. affirme que sa demande de prorogation des délais a pour objet :

- a) de permettre au grief de M. Jones d'être instruit pour ce qui est de la question de la mesure disciplinaire visant Frontec à titre d'employeur; ou
- b) de permettre la présentation d'un nouveau grief pour ce qui est de la question de la mesure disciplinaire visant Frontec à titre d'employeur.

Motifs de la décision concernant l'exception déclinatoire de compétence

[21] Les articles 50, 51, 52, 91, 92, 93 et 96 de la *L.R.T.F.P.* sont libellés comme suit :

50. (1) Une fois l'accréditation obtenue par une organisation syndicale et le mode de règlement des différends fixé dans les conditions prévues au paragraphe 37(1), l'agent négociateur — au nom des fonctionnaires de l'unité de négociation visée — ou l'employeur peut, par avis écrit, requérir l'autre partie d'entamer des négociations collectives en vue de la conclusion d'une convention collective.

(2) Un avis de négocier collectivement peut être donné :

a) n'importe quand, si aucune convention collective ou décision arbitrale n'est en vigueur et si aucune des parties n'a formulé de demande d'arbitrage au titre de la présente loi;

b) dans les trois derniers mois d'application de la convention ou de la décision qui est alors en vigueur.

(3) Copie de l'avis est adressée à la Commission par la partie qui l'a donné.

51. Le plus tôt possible, dans les vingt jours suivant celui où un avis de négocier collectivement a été donné ou dans le délai supplémentaire éventuellement convenu par les parties, l'agent négociateur et les représentants de l'employeur doivent se rencontrer et entamer de bonne foi des négociations collectives et faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

52. Sauf entente à l'effet contraire entre l'employeur et l'agent négociateur, toute condition d'emploi pouvant figurer dans une convention collective et encore en vigueur au moment où l'avis de négocier a été donné continue de lier les parties aux négociations, y compris les fonctionnaires de l'unité de négociation :

a) dans le cas d'une unité de négociation pour laquelle le mode de règlement des différends est l'arbitrage :

(i) soit jusqu'à la conclusion d'une convention collective,

(ii) soit, si cette condition d'emploi ou une autre proposée à sa place fait l'objet d'une demande d'arbitrage dans les conditions prévues par la présente loi, jusqu'au règlement de la question par une convention collective ou une décision arbitrale;

b) dans le cas d'une unité de négociation pour laquelle le mode de règlement des différends est le renvoi à la conciliation :

(i) soit jusqu'à la conclusion d'une convention collective par les parties,

(ii) soit, une fois établi un bureau de conciliation ou une fois nommé un commissaire-conciliateur, en conformité avec la présente loi, jusqu'à ce que sept jours se soient écoulés depuis la réception, par le président, du rapport de l'un ou l'autre de ceux-ci,

(iii) soit jusqu'à ce que sept jours se soient écoulés depuis que le président ait avisé les parties, comme le prévoient les paragraphes 77(2) ou 77.1(4), de son intention de ne pas établir de bureau de conciliation ou de ne pas nommer de commissaire-conciliateur, selon le cas.

[. . .]

91. (1) Sous réserve du paragraphe (2) et si aucun autre recours administratif de réparation ne lui est ouvert sous le régime d'une loi fédérale, le fonctionnaire a le droit de présenter un grief à tous les paliers de la procédure prévue à cette fin par la présente loi, lorsqu'il s'estime lésé :

a) par l'interprétation ou l'application à son égard :

i) soit d'une disposition législative, d'un règlement — administratif ou autre —, d'une instruction ou d'un autre acte pris par l'employeur concernant les conditions d'emploi,

ii) soit d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

b) par suite de tout fait autre que ceux mentionnés aux sous-alinéas a)(i) ou (ii) et portant atteinte à ses conditions d'emploi.

(2) Le fonctionnaire n'est pas admis à présenter de grief portant sur une mesure prise en vertu d'une directive, d'une instruction ou d'un règlement conforme à l'article 113. Par

ailleurs, il ne peut déposer de grief touchant à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale qu'à condition d'avoir obtenu l'approbation de l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la décision arbitrale et d'être représenté par cet agent.

(3) Le fonctionnaire ne faisant pas partie d'une unité de négociation pour laquelle une organisation syndicale a été accréditée peut demander l'aide de n'importe quelle organisation syndicale et, s'il le désire, être représenté par celle-ci à l'occasion du dépôt d'un grief ou de son renvoi à l'arbitrage.

(4) Le fonctionnaire faisant partie d'une unité de négociation pour laquelle une organisation syndicale a été accréditée ne peut être représenté par une autre organisation syndicale à l'occasion du dépôt d'un grief ou de son renvoi à l'arbitrage.

92. (1) Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, un fonctionnaire peut renvoyer à l'arbitrage tout grief portant sur :

a) l'interprétation ou l'application, à son endroit, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

b) dans le cas d'un fonctionnaire d'un ministère ou secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'annexe I ou désigné par décret pris au titre du paragraphe (4), soit une mesure disciplinaire entraînant la suspension ou une sanction pécuniaire, soit un licenciement ou une rétrogradation visé aux alinéas 11(2)f) ou g) de la Loi sur la gestion des finances publiques;

c) dans les autres cas, une mesure disciplinaire entraînant le licenciement, la suspension ou une sanction pécuniaire.

(2) Pour pouvoir renvoyer à l'arbitrage un grief du type visé à l'alinéa (1)a), le fonctionnaire doit obtenir, dans les formes réglementaires, l'approbation de son agent négociateur et son acceptation de le représenter dans la procédure d'arbitrage.

(3) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet de permettre le renvoi à l'arbitrage d'un grief portant sur le licenciement prévu sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

(4) Le gouverneur en conseil peut, par décret, désigner, pour l'application de l'alinéa (1)b), tout secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie II de l'annexe I.

93. La Commission désigne, en tant que de besoin, les commissaires pour entendre et juger les griefs renvoyés à l'arbitrage en application de la présente loi.

[...]

96. (1) Sauf règlement pris par la Commission aux termes de l'alinéa 100(1)d), le renvoi d'un grief à l'arbitrage de même que son audition et la décision de l'arbitre à son sujet ne peuvent intervenir qu'après l'observation intégrale de la procédure applicable en la matière jusqu'au dernier palier.

(2) En jugeant un grief, l'arbitre ne peut rendre une décision qui aurait pour effet d'exiger la modification d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

(3) Sauf dans le cas d'un grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage au titre de l'article 92, la décision rendue au dernier palier de la procédure applicable en la matière est finale et obligatoire, et aucune autre mesure ne peut être prise sous le régime de la présente loi à l'égard du grief ainsi tranché.

[22] L'article 63 des Règlements et règles de procédures de la C.R.T.F.P. (1993) prévoit ce qui suit :

63. Par dérogation à toute autre disposition de la présente partie, les délais prévus aux termes de la présente partie, d'une procédure applicable aux griefs énoncée dans une convention collective ou d'une décision arbitrale, pour l'accomplissement d'un acte, la présentation d'un grief à un palier ou la remise ou le dépôt d'un avis, d'une réponse ou d'un document peuvent être prorogés avant ou après leur expiration :

a) soit par une entente entre les parties;

b) soit par la Commission, à la demande de l'employeur, du fonctionnaire ou de l'agent négociateur, selon les modalités que la Commission juge indiquées.

[23] Les articles 47 et 47.1, et les alinéas 89(1)a) à d) du Code prévoient ce qui suit :

47. (1) La convention collective ou la décision arbitrale applicable aux employés d'un secteur de l'administration publique fédérale qui, par radiation de son nom de la partie I ou II de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans

la fonction publique ou par sa séparation d'un secteur mentionné à l'une ou l'autre de ces parties, devient régi par la présente partie en tant que personne morale ou qu'entreprise ou est intégré à une personne morale ou à une entreprise régie par la présente partie :

a) continue d'avoir effet, sous réserve des paragraphes (3) à (7), jusqu'à la date d'expiration qui y est fixée;

b) reste totalement assujettie, quant à son interprétation et à son application, à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

(2) Un syndicat peut demander au Conseil son accréditation à titre d'agent négociateur des employés régis par la convention collective ou la décision arbitrale mentionnée au paragraphe (1); il ne peut toutefois le faire qu'au cours de la période pendant laquelle il est permis, aux termes de l'article 24, de solliciter l'accréditation.

(3) Dans les cas de transfert visés au paragraphe (1) où les employés sont régis par une convention collective ou une décision arbitrale, la personne morale ou l'entreprise qui devient l'employeur, ou tout agent négociateur touché par ce changement, peut, au moins cent vingt jours et au plus cent cinquante jours après celui-ci, demander au Conseil de statuer par ordonnance sur les questions mentionnées au paragraphe (4).

(4) Saisi de la demande visée au paragraphe (3), le Conseil doit rendre une ordonnance par laquelle il décide :

a) si les employés de la personne morale ou de l'entreprise qui sont liés par la convention collective ou la décision arbitrale constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement;

b) quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune de ces unités;

c) si chaque convention collective ou décision arbitrale qui s'applique à ces employés :

(i) restera en vigueur,

(ii) si oui, le restera jusqu'à la date d'expiration qui y est stipulée ou jusqu'à la date antérieure qu'il fixe.

(5) Si, en application de l'alinéa (4)c), le Conseil décide qu'une convention collective ou une décision arbitrale restera en vigueur, l'une des parties à celle-ci peut lui demander, dans les soixante jours qui suivent, de lui permettre, par

ordonnance, de signifier à l'autre partie un avis de négociation collective.

(6) À défaut de présentation de la demande visée au paragraphe (3) dans le délai fixé, la personne morale ou l'entreprise ou tout agent négociateur lié par une convention collective ou une décision arbitrale qui est maintenue en vigueur aux termes du paragraphe (1) peut, au cours de la période commençant le cent cinquante et unième jour et se terminant le deux cent dixième jour suivant la date du transfert, demander au Conseil de lui permettre, par ordonnance, de signifier à l'autre partie un avis de négociation collective.

(7) L'ordonnance du Conseil rendue en application de l'alinéa (4)c) a pour effet d'assujettir à la présente partie l'interprétation et l'application de toute convention collective ou décision arbitrale qui en fait l'objet.

(8) Pour l'application de l'article 49, la décision arbitrale maintenue en vigueur en vertu du paragraphe (1) est réputée faire partie de la convention collective de l'unité de négociation visée par la décision ou constituer la convention collective de celle-ci si elle n'a pas de convention collective; la présente partie — à l'exception de l'article 80 — s'applique au renouvellement ou à la révision de la convention ou à la conclusion d'une nouvelle convention.

47.1 Si, avant la radiation ou la séparation visées au paragraphe 47(1), un avis de négociation collective avait été donné à l'égard d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale liant les employés d'une personne morale ou d'une entreprise qui, immédiatement avant la radiation ou la séparation, faisait partie de l'administration publique fédérale :

a) les conditions d'emploi figurant dans la convention collective ou la décision arbitrale maintenues en vigueur par l'effet de l'article 52 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique continuent de lier — ou lient de nouveau si l'article 52 avait cessé d'avoir effet — la personne morale ou l'entreprise, l'agent négociateur et les employés, sauf entente à l'effet contraire entre l'employeur et l'agent négociateur, tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies;

b) les conditions d'emploi visées à l'alinéa a) restent totalement assujetties, quant à leur interprétation et à leur application, à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique;

c) sur demande de la personne morale ou de l'entreprise qui devient l'employeur, ou de l'agent négociateur touché par le changement, présentée au moins cent vingt jours et au plus cent cinquante jours après celui-ci, le Conseil décide par ordonnance :

(i) si les employés de la personne morale ou de l'entreprise qui sont représentés par l'agent négociateur constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement,

(ii) quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune de ces unités;

d) dans les cas où le Conseil rend une ordonnance dans le cadre de l'alinéa c), la personne morale ou l'entreprise qui devient l'employeur ou l'agent négociateur peut transmettre à l'autre partie un avis de négociation collective en vue de la conclusion d'une convention collective;

e) la présente partie, à l'exception de l'article 80, s'applique à l'avis prévu à l'alinéa d).

[...]

89. (1) Il est interdit à l'employeur de déclarer ou de provoquer un lock-out et au syndicat de déclarer ou d'autoriser une grève si les conditions suivantes ne sont pas remplies :

a) l'un ou l'autre a adressé un avis de négociation collective en application de la présente partie;

b) les deux :

(i) soit n'ont pas négocié collectivement dans le délai spécifié à l'alinéa 50a),

(ii) soit ont négocié collectivement conformément à l'article 50, sans parvenir à conclure ou réviser la convention collective;

c) le ministre a :

(i) soit reçu l'avis mentionné à l'article 71 et l'informant que les parties n'ont pas réussi à conclure ou à réviser la convention collective,

(ii) soit pris l'une des mesures prévues par le paragraphe 72(2);

d) vingt et un jours se sont écoulés depuis la date à laquelle le ministre, selon le cas :

(i) a notifié aux termes du paragraphe 72(1) son intention de ne pas nommer de conciliateur ou de commissaire-conciliateur, ni de constituer de commission de conciliation,

(ii) a notifié aux parties le fait que le conciliateur nommé aux termes du paragraphe 72(1) lui a fait rapport des résultats de son intervention,

(iii) a mis à la disposition des parties, conformément à l'alinéa 77a), une copie du rapport qui lui a été remis,

(iv) est réputé avoir été informé par le conciliateur des résultats de son intervention, en application du paragraphe 75(2), ou avoir reçu le rapport, en application du paragraphe 75(3);

[24] L'article M-38 de la convention cadre prévoit ce qui suit :

M-38.01 En cas de fausse interprétation ou d'application injustifiée présumée découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique au sujet de clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à la présente convention ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à l'article 7.0 des règlements du CNM.

M-38.02 Sous réserve de l'article 90 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et conformément aux dispositions dudit article, l'employé-e qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite à la clause M-38.05, compte tenu des réserves suivantes:

a) *s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes d'une telle loi pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie,*

et

b) *si le grief porte sur l'interprétation ou l'exécution de la présente convention collective, de la convention particulière du groupe ou d'une décision arbitrale, l'employé-e n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu le consentement de l'Alliance et de se faire représenter par celle-ci.*

M-38.03 Sauf indication contraire dans la présente convention, un grief est traité en passant par les paliers suivants:

- a) palier 1 - premier palier de direction;
- b) paliers 2 et 3 - paliers intermédiaires, lorsqu'il existe de tels paliers dans les ministères ou organismes;
- c) palier final - le sous-chef ou son représentant autorisé.

Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre paliers, le plaignant peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.

M-38.04 L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employé-e-s assujettis à la procédure, le nom ou le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le nom ou le titre et l'adresse du superviseur immédiat ou du responsable local auquel le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux employé-e-s au moyen d'avis affichés par l'employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employé-e-s auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'employeur et l'Alliance.

M-38.05 L'employé-e qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet à son superviseur immédiat ou au fonctionnaire responsable local qui, immédiatement:

- a) l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié;

et

- b) remet à l'employé-e un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

M-38.06 S'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'employeur l'a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'employeur est censé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans la formule de grief.

M-38.07 Le grief de l'employé-e n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme à la formule fournie par l'employeur.

M-38.08 L'employé-e qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il le désire, se faire aider et(ou) représenter par l'Alliance.

M-38.09 L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec le sous-chef, c'est ce dernier qui rend la décision.

M-38.10 Au premier palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief de la manière prescrite à la clause M-38.05, 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.

M-38.11 L'employeur répond normalement au grief de l'employé-e, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'employé-e, ce dernier peut présenter un grief au palier suivant de la procédure dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle il reçoit la décision ou le règlement par écrit.

M-38.12 A défaut d'une réponse de l'employeur dans les quinze (15) jours qui suivent la date de présentation d'un grief, à tous les paliers sauf au dernier, l'employé-e peut, dans les dix (10) jours qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

M-38.13 L'employeur répond normalement au grief de l'employé-e au dernier palier de la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours qui suivent la date de la présentation du grief à ce palier.

M-38.14 Lorsque l'Alliance représente l'employé-e dans la présentation de son grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision au représentant compétent de l'Alliance et à l'employé-e.

M-38.15 La décision rendue par l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'employé-e, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.

M-38.16 Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise ainsi qu'il est précisé dans la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés payés sont exclus.

M-38.17 Les délais précisés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, le représentant de l'Alliance.

M-38.18 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'employeur et l'employé-e et, s'il y a lieu, l'Alliance, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

M-38.19 Lorsque l'employeur congédie un employé-e, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief n'est présenté qu'au dernier palier.

M-38.20 L'employé-e peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son superviseur immédiat ou son responsable.

M-38.21 L'employé-e qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits, est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'il ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

M-38.22 Il est interdit à toute personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'employé-e à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention collective.

M-38.23 Lorsque l'employé-e a présenté un grief jusques [sic] et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs:

a) au sujet de l'interprétation ou de l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,

ou

b) au sujet d'une mesure disciplinaire entraînant un congédiement, une suspension ou une sanction pécuniaire,

et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et de son règlement d'exécution.

M-38.24 Lorsque le grief que l'employé-e peut soumettre à l'arbitrage porte sur l'interprétation ou ou [sic] l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé-e n'a le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle la convention collective ou la décision arbitrale s'applique signifie de la façon prescrite:

a) *son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage,*

et

b) *son accord de représenter l'employé-e dans la procédure d'arbitrage.*

[25] Les parties ne contestent pas que l'avis de négocier au sens de l'article 50 de la *L.R.T.F.P.* a été donné avant le transfert à Frontec des services de soutien à la 15^e Escadre BFC Moose Jaw, qui étaient auparavant fournis par des fonctionnaires fédéraux. En vertu de l'article 52 de la *L.R.T.F.P.*, l'avis de négocier a alors déclenché l'application du gel légiféré qui prévoit que « toute condition d'emploi pouvant figurer dans une convention collective et encore en vigueur au moment où l'avis de négocier a été donné continue de lier les parties aux négociations, y compris les fonctionnaires de l'unité de négociation » jusqu'à ce que les négociations entre l'employeur et l'agent négociateur aboutissent à une impasse au sens de la *L.R.T.F.P.*.

[26] La décision du C.C.R.I. rendue le 14 janvier 2000 établit que l'A.F.P.C. a continué d'être l'agent négociateur des anciens fonctionnaires en cause aux termes des dispositions de l'article 47.1 du *Code* et que, à compter de la date du transfert à Frontec des services de soutien fournis à la 15^e Escadre BFC Moose Jaw, soit le 15 mai 1998, l'A.F.P.C. était l'agent négociateur accrédité de tous les employés de Frontec qui avaient auparavant effectué ce travail au sein de l'administration publique fédérale. M. Jones, qui a commencé à travailler pour Frontec le 1^{er} juin 1998 et qui a été licencié pour des motifs disciplinaires le 11 janvier 1999, fait partie de ces employés.

[27] L'alinéa 47.1a) du *Code* prévoit que, à la suite de la séparation d'un secteur de l'administration publique fédérale et de son transfert au secteur privé, « les conditions d'emploi figurant dans la convention collective ou la décision arbitrale maintenues en vigueur par l'effet de l'article 52 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* continuent de lier [...] la personne morale ou l'entreprise, l'agent négociateur et les employés [...] ». Cet alinéa précise également que l'agent négociateur et le nouvel employeur du secteur privé doivent respecter ces conditions d'emploi, qui continuent

d'avoir effet jusqu'à ce que les négociations entre les parties aboutissent à une impasse au sens du *Code*. La convention cadre conclue entre l'A.F.P.C. et le Conseil du Trésor prévoit le maintien en vigueur des conditions d'emploi, notamment celles concernant la procédure de règlement des griefs énoncées à l'article M-38. L'article M-38.23 prévoit qu'un employé qui a présenté à l'employeur un grief contestant son licenciement pour des motifs disciplinaires et qui n'est pas satisfait de la réponse de celui-ci au dernier palier de la procédure de règlement des griefs peut renvoyer le grief à l'arbitrage.

[28] Frontec soutient que, quoi qu'il en soit, tout grief découlant du maintien en vigueur des conditions d'emploi doit être tranché en vertu de la procédure énoncée dans le *Code* et qu'un arbitre nommé en vertu de la *L.R.T.F.P.* n'a pas compétence pour l'instruire et le trancher. Je ne puis souscrire à cet argument puisqu'il ne tient pas compte de l'alinéa 47.1*b*) du *Code*, qui précise que les conditions d'emploi qui demeurent en vigueur restent « totalement » assujetties à la *L.R.T.F.P.* quant à leur interprétation et à leur application. Ces termes doivent nécessairement englober les dispositions de la *L.R.T.F.P.* et des *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.* visant l'audition et la détermination des griefs. Par conséquent, tant que les négociations entre les parties n'aboutissent pas à une impasse aux termes du *Code*, seul un arbitre nommé en vertu de la *L.R.T.F.P.* a compétence pour instruire et trancher un grief découlant des conditions d'emploi qui demeurent en vigueur.

[29] Je suis conforté dans ma conclusion par le fait qu'il existe une différence notable entre les articles 47 et 47.1 du *Code*. L'article 47.1 ne renferme pas de disposition analogue à celle du paragraphe 47(7) où il est précisé que, lorsque le C.C.R.I. rend une ordonnance en application de l'alinéa 47(4)*c*) du *Code*, cette ordonnance « a pour effet d'assujettir à la présente partie l'interprétation et l'application de toute convention collective ou décision arbitrale qui en fait l'objet ». L'absence d'une telle disposition à l'article 47.1, relativement à une ordonnance rendue par le C.C.R.I. aux termes de l'alinéa 47.1*c*), indique que le Parlement voulait que la *L.R.T.F.P.* continue de régir l'interprétation et l'application de toute condition d'emploi maintenue en vigueur jusqu'à ce que les négociations entre les parties aboutissent à une impasse aux termes du *Code*.

[30] Par conséquent, je conclus qu'un arbitre nommé en vertu de la *L.R.T.F.P.* a compétence pour instruire et trancher le grief présenté par M. Jones en vue de

contester son licenciement d'emploi par Frontec le 11 janvier 1999 pour des motifs disciplinaires.

[31] Toutefois, cela ne règle pas pour autant la question puisque Frontec a soulevé des objections d'ordre procédural concernant le grief de M. Jones. Plus précisément, Frontec soutient que le grief ne lui a jamais été présenté, à titre d'employeur, de telle sorte qu'il n'a pas eu l'occasion d'y répondre. En outre, Frontec maintient que le grief est hors délai. En réponse à ces objections, l'A.F.P.C. a demandé, au nom de M. Jones, une prorogation des délais.

[32] Je donne instruction aux parties de communiquer avec le secrétaire adjoint, Opérations, de la C.R.T.F.P., en vue de s'entendre sur la mise au rôle de la demande de prorogation des délais (dossier de la Commission 149-2-220).

Yvon Tarte,
président

OTTAWA, le 4 avril 2000.

Traduction certifiée conforme

Maryse Bernier