

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

requérante

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR

défendeur



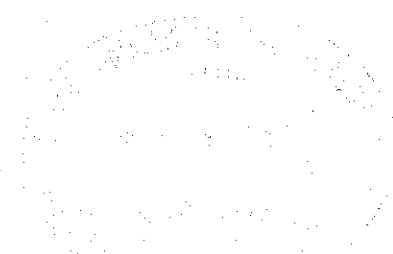
AFFAIRE : Demande fondée sur l'article 21 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

Devant : Yvon Tarte, président

Pour la partie demanderesse : J.C. Plamondon, Alliance de la Fonction publique du Canada

Pour la partie défenderesse : Michel LeFrançois, avocat

Affaire entendue à Ottawa,
le 21 mai 1999.



DÉCISION

Le 28 avril 1999, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (C.R.T.F.P.) recevait une plainte signée par 59 employés de Service correctionnel du Canada en poste à l'établissement Donnacona au Québec.

Cette plainte, selon son libellé, a trait à l'imposition de mesures disciplinaires basées sur une allégation de non respect de l'alinéa 102(1)c) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (L.R.T.F.P.)*, qui interdit à tout fonctionnaire qui occupe un poste désigné de participer à une grève. Les plaignants demandent que les mesures disciplinaires imposées (peines pécuniaires de 1 000 \$) soient déclarées illégales et inopérantes en raison du fait qu'elles contreviennent aux dispositions des articles 105 et 107 de la *L.R.T.F.P.* Le paragraphe 105(1) prévoit qu'un fonctionnaire qui contrevient à l'article 102 commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de mille dollars. Enfin, l'article 107 stipule qu'aucune poursuite ne peut être intentée pour une infraction visée à l'article 105 sans le consentement de la C.R.T.F.P. Étant donné l'urgence de la situation, la C.R.T.F.P. a mis ces causes au rôle du 24 au 27 août 1999 à Québec.

Le 11 mai 1999, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (A.F.P.C.), l'agent négociateur des plaignants susmentionnés, présente une requête fondée sur l'article 21 de la *L.R.T.F.P.*, demandant à la C.R.T.F.P. de rendre une ordonnance provisoire enjoignant à l'employeur d'arrêter immédiatement l'imposition des sanctions imposées. La présente décision porte sur cette requête pour ordonnance provisoire. Étant donné la nature de la requête, elle a été mise au rôle de façon accélérée.

En début d'audience, les parties ont accepté que cette décision soit rendue en tenant compte de la preuve documentaire au dossier.

Les plaidoiries

Pour la requérante

L'employeur a décidé dans cette affaire que, selon lui, certains fonctionnaires avaient violé l'alinéa 102(1)c) de la *L.R.T.F.P.* Suite à cette détermination unilatérale, l'employeur a imposé, en violation des articles 105 et 107, des amendes de 1 000 \$.

Or, en vertu des dispositions de la *L.R.T.F.P.*, et plus particulièrement des articles 102 à 107, l'autorité de déclarer qu'une violation de la Loi a eu lieu et d'imposer des amendes, n'appartient pas à l'employeur mais bien à une cour criminelle. De plus, une telle poursuite criminelle ne peut avoir lieu sans le consentement de la Commission.

La *L.R.T.F.P.* donne à la C.R.T.F.P. le droit de regard sur toutes les procédures ayant trait à une grève. Il est donc impensable que, nonobstant les articles 102 à 107 de la *L.R.T.F.P.*, l'employeur puisse, dans les circonstances de ce dossier, se faire justice en sévissant directement contre ses employés. Seule la C.R.T.F.P. peut déterminer si une grève illégale a eu lieu. La Commission a toujours gardé jalousement les compétences que lui a donné le Parlement (voir dossier de la Commission n° 148-2-195 concernant l'A.F.P.C. et le Conseil du Trésor).

Dans cette affaire, la Commission devra déterminer si les faits démontrent un arrêt de travail et si, le cas échéant, un arrêt de travail de quinze minutes constitue une grève. De plus, la Commission devra se pencher sur la légalité de la désignation de certains employés.

La requérante suggère que les procédures établies en vertu du *Code Canadien du travail* soient suivies ici et ce, même si le texte du Code est différent de la *L.R.T.F.P.*

La requérante demande donc que la Commission rende une ordonnance générale empêchant l'employeur de récupérer les amendes imposées jusqu'à ce que la plainte de l'A.F.P.C. soit entendue sur le fond en août prochain à Québec.

Pour le défendeur

Le défendeur présente une plaidoirie à deux volets.

Premièrement, selon lui, la Commission n'a pas l'autorité de rendre une ordonnance provisoire comme l'exige la requérante puisqu'il existe en vertu de la *L.R.T.F.P.* des dispositions plus spécifiques pour traiter de ces dossiers. L'employeur pense entre autre aux articles 91 et 92 de la Loi permettant à un fonctionnaire s'estimant lésé de présenter un grief et de le renvoyer à l'arbitrage. À l'appui de cette thèse, le défendeur se réfère à l'affaire *Clennett* (dossier de la Commission n° 148-2-24; [1980] 2 C.F. 295).

De plus, comme l'a déjà fait le Conseil canadien des relations de travail (comme il était connu à l'époque) dans l'affaire *Grundy et B.C. Tel et Le Syndicat des travailleurs en télécommunications*, 47 di 28, 82 C.L.L.C. 16,149, [1982] 1 Can L.R.B.R. 326, la Commission doit sérieusement se demander si elle est autorisée à rendre une telle ordonnance « anticipée » ou provisoire sans avoir au préalable tranché sur le fond. Dans l'affaire *Reid et autres*, 90 di 58, le Conseil Canadien des relations de travail a encore une fois émis certains doutes quant à son autorité de rendre une ordonnance provisoire. La partie défenderesse a également mentionné la cause *Fraternité des préposés à l'entretien des voies - Fédération du réseau Canadien Pacifique c. Canadien Pacifique Ltée*, [1996] 2 R.C.S. 495.

La *Loi sur la gestion des finances publiques*, L.R.C. (1985), ch. F-11, donne au Conseil du Trésor l'autorité d'établir des normes de discipline dans la fonction publique fédérale et de prescrire les sanctions qui peuvent être appliquées pour inconduite. La requérante demande donc que la Commission rende une ordonnance provisoire pour empêcher l'exercice d'un droit sous une autre loi.

Les lettres données aux fonctionnaires dans ce dossier indiquent clairement que l'employeur leur impose des mesures disciplinaires. Les articles 91 à 97 de la *L.R.T.F.P.* établissent la procédure à suivre en matière de discipline. Les fonctionnaires qui veulent contester les mesures disciplinaires imposées doivent le faire en utilisant la procédure de griefs.

Deuxièmement, si la Commission décide qu'elle détient l'autorité nécessaire pour rendre une ordonnance provisoire, elle doit, avant de le faire, déterminer si la requérante a une chance raisonnable de succès au mérite et étudier le tort qui pourrait être fait aux parties si l'ordonnance était rendue (George W. Adams, *Canadian Labour*

Law, deuxième édition, Canada Law Book, pages 10-120 à 10-122.1 et Jeffrey Sack, C. Michael Mitchell et Sandy Price, *Ontario Labour Relations Board Law and Practice*, troisième édition, volume 1, Butterworths, page 1.105). Puisque la requérante n'a pas démontré une cause « *prima facie* », une ordonnance provisoire ne saurait être rendue.

Motifs au soutien de la décision

En vertu de l'article 21 de la *L.R.T.F.P.*, « la Commission met en œuvre la présente loi et exerce les pouvoirs et fonctions que celle-ci lui confère ou qu'implique la réalisation de ses objets... ». Dans l'exercice de son mandat, la C.R.T.F.P. doit posséder tous les outils nécessaires pour assurer que le régime de relations de travail établi dans la *L.R.T.F.P.* soit administré de façon efficace et ponctuelle. La large portée des dispositions de l'article 21, m'indique que le législateur a voulu que la Commission ait les pouvoirs nécessaires pour faire face aux diverses situations qui peuvent se présenter à elle dans l'exécution de son mandat. Je conclus donc que la Commission a le pouvoir, dans des circonstances appropriées, de rendre une ordonnance provisoire.

Une telle ordonnance ne peut toutefois être rendue sans une étude sérieuse du dossier pour déterminer si la requérante a une chance raisonnable de succès. De plus, la Commission doit s'assurer, avant de rendre une ordonnance provisoire, que sa décision ne crée pas plus de tort aux parties qu'elle n'en règle. Ainsi, un tort de nature purement monétaire n'est pas suffisant en soi pour justifier une ordonnance provisoire.

Ceci dit, la Commission ne saurait, dans les dossiers qui nous concernent, rendre l'ordonnance demandée pour empêcher la partie défenderesse d'exercer le droit que lui confère la *Loi sur la gestion des finances publiques* en matière de discipline. L'employeur peut sévir contre un fonctionnaire dans des situations d'inconduite, réelle ou présumée.

Tout fonctionnaire assujetti à une mesure disciplinaire peut présenter un grief. De plus, les griefs ayant trait à une mesure disciplinaire entraînant soit la suspension, une sanction pécuniaire ou le licenciement, peuvent, en vertu de l'article 92 de la *L.R.T.F.P.* être renvoyés à l'arbitrage devant la Commission. Les plaignants qui s'estiment lésés par les mesures disciplinaires imposées par l'employeur peuvent donc utiliser la procédure de griefs pour contester la décision de l'employeur.

La requérante ne m'a pas convaincu qu'un tort irréparable serait causé aux plaignants si je ne rendais pas d'ordonnance provisoire dans le présent dossier. Par conséquent, la requête est rejetée.

Yvon Tarte
Président

OTTAWA, le 29 juin 1999.

