

Date: 20020222

Dossiers: 166-2-30605
à 30611
166-2-30647
166-2-30714

Référence: 2002 CRTFP 25



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des
relations de travail dans la fonction publique

ENTRE

BOB J.G. GRANT
GUY HÉNEAULT
DEBORAH H. MARTIN
JAMES WAYNE GREGORY
JACK WISNICKI
CAROLE LAFRENIÈRE
JAMES HENRY MAURSTAD
DENIS PAUL BRUNELLE
PAUL JOSEPH MARQUIS

fonctionnaires s'estimant lésés

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR
(Transports Canada)

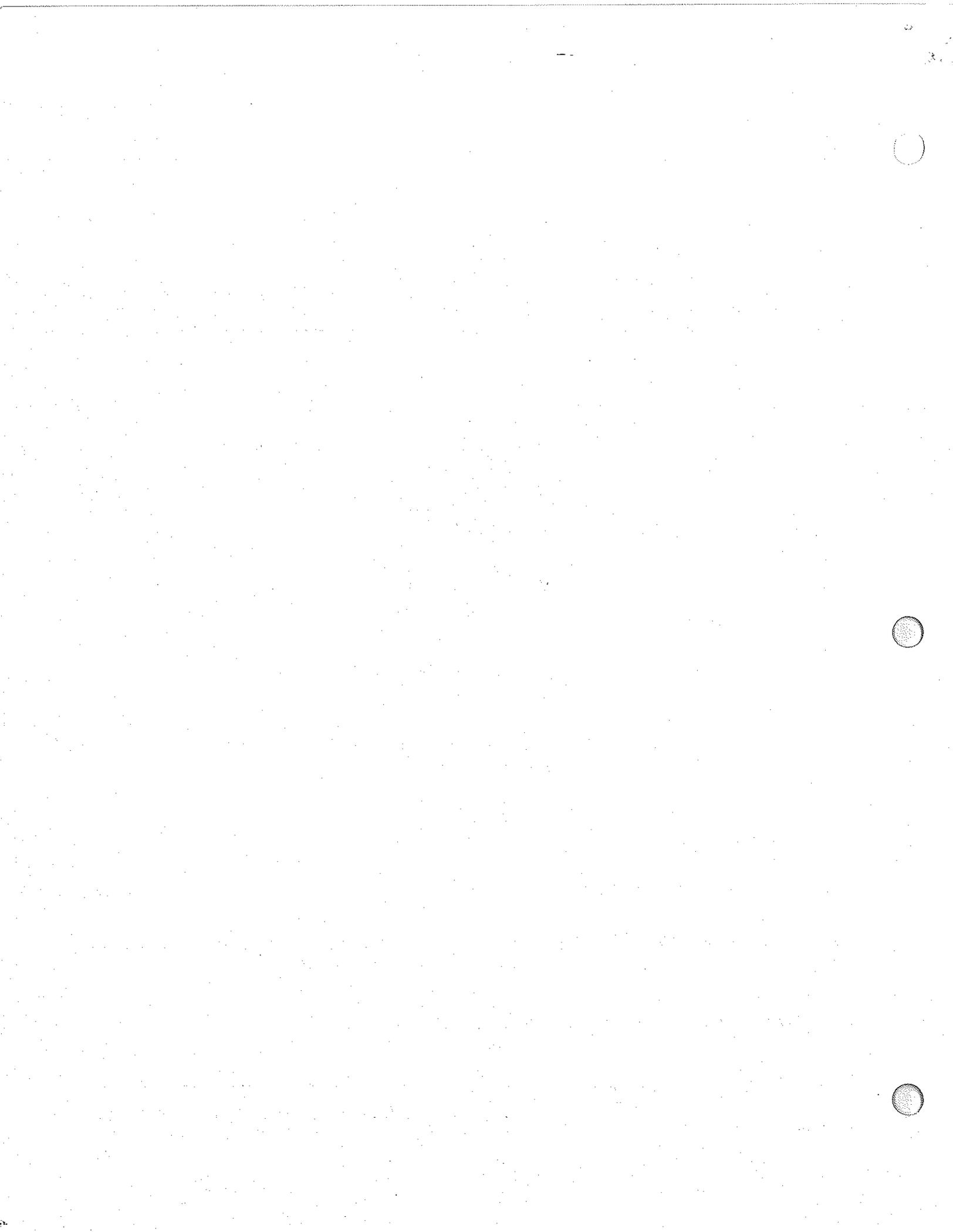
employeur

Devant : Guy Giguère, président suppléant

Pour les fonctionnaires s'estimant lésés : Greg Holbrook, Association des Pilotes
Fédéraux du Canada

Pour l'employeur : Colleen Edwards, avocate

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
le 26 novembre 2001.



DÉCISION

[1] Les fonctionnaires s'estimant lésés sont au service de Transports Canada et appartiennent au sous-groupe des inspecteurs d'aviation civile (AO-CAI), faisant partie du Groupe de la navigation aérienne. En vertu de la lettre d'accord 99-4 entre le Conseil du Trésor et l'Association du groupe de la navigation aérienne (aujourd'hui appelée Association des Pilotes Fédéraux du Canada), qui est incluse dans la convention collective (code 401/99), les employés du groupe AO touchent une indemnité de recrutement et de maintien en poste (indemnité). La convention collective prévoit une indemnité différente pour les deux groupes (A et B) de fonctionnaires. L'indemnité versée aux fonctionnaires du Groupe A s'élève à 4 200 \$ et celle du Groupe B est de 1 800 \$.

[2] Les fonctionnaires s'estimant lésés expliquent, dans leurs griefs, que l'employeur paie aux employés de niveau AO-CAI-05 du Groupe B une indemnité du Groupe A, contrevenant ainsi à la convention collective. Dans une pièce jointe à la majorité des griefs, les fonctionnaires s'estimant lésés exposent les détails de leurs griefs, s'opposant au fait qu'on ne leur procure pas un avantage égal. À titre de mesure corrective, les fonctionnaires s'estimant lésés demandent à ce que tous les employés du Groupe B, y compris eux-mêmes, touchent une indemnité du Groupe A, avec effet rétroactif à la date à laquelle les employés de niveau AO-CAI-05 du Groupe B ont commencé à recevoir l'indemnité supérieure du Groupe A.

[3] L'employeur a rejeté ces griefs aux différents paliers de la procédure de règlement des griefs en disant qu'ils ne sont pas dûment présentés aux termes de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi) ou de la convention collective. L'employeur a expliqué que les employés de niveau AO-CAI-05 du Groupe B qui ont reçu l'indemnité du Groupe A sont des gestionnaires exclus. Les conditions d'emploi de ces gestionnaires sont fixées unilatéralement par le Conseil du Trésor et non par le processus de négociation collective. Par conséquent, la décision de payer à tous les gestionnaires exclus de niveau AO-CAI-05 l'indemnité de recrutement et de maintien en poste du Groupe A n'est pas contraire aux dispositions de la convention collective.

[4] Ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage. Le 26 novembre 2001, les représentants des deux parties m'ont informé qu'aucune preuve ne serait présentée et qu'ils s'appuieraient sur les arguments écrits qu'ils avaient envoyés avant l'audience. Par conséquent, aucune plaidoirie orale ne serait nécessaire.

Arguments de l'employeur

[5] Le 30 octobre 2001, l'avocate de l'employeur, M^e Edwards, a informé la Commission par écrit que l'employeur contestait la compétence d'un arbitre pour instruire les présents griefs et a demandé à ce qu'ils soient rejetés. Son argumentation se divisait en trois points :

(I) Compétence de la Commission

[6] M^e Edwards explique que, pour qu'un grief soit recevable, l'employé doit s'estimer lésé par l'interprétation ou l'application de la convention collective à laquelle il est assujéti. Dans les griefs en instance, les fonctionnaires se plaignent de ce que l'indemnité de recrutement et de maintien en poste du Groupe A est payée à des gestionnaires du Groupe B qui sont exclus de l'unité de négociation.

[7] M^e Edwards déclare que toute mesure prise par l'employeur ne causait pas un préjudice personnel aux fonctionnaires s'estimant lésés, puisque les griefs en instance ne concernent pas un différend légitime se rapportant à l'interprétation ou à l'application de la convention collective à laquelle ils sont assujéttis, comme l'exige l'article 92 de la Loi.

(II) Préclusion découlant d'une question déjà tranchée

[8] M^e Edwards fait valoir que l'arbitre de grief, nommé en vertu de la Loi, a déjà statué sur la question de la compétence dans la décision *Gregory* (dossier de la Commission 166-2-29706). La Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Danyluk c. Ainsworth Technologies Inc.*, [2001] A.C.S. n° 46 (QL), a expliqué que le principe de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée est que, une fois tranché, un litige ne devrait généralement pas être soumis à nouveau aux tribunaux au bénéfice de la partie déboutée et au détriment de la partie qui a eu gain de cause. Les conditions d'application préalables de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée sont : 1) que la même question ait été tranchée; 2) que la décision judiciaire invoquée comme créant la préclusion soit finale; 3) que les parties dans la décision judiciaire invoquée, ou leurs ayants droit, soient les mêmes que les parties engagées dans l'affaire où la préclusion est soulevée, ou leurs ayants droit.

[9] Dans la décision *Gregory* (*supra*), il s'agissait de déterminer si les employés du Groupe B, qui touchaient l'indemnité du Groupe B, pouvaient déposer un grief et

obtenir un redressement au motif que les employés du Groupe A recevaient une indemnité plus élevée. Dans les griefs en instance, les fonctionnaires s'estimant lésés tentent de saisir à nouveau les tribunaux de la même question.

[10] La décision rendue dans l'affaire *Gregory (supra)* était définitive, puisqu'aucune demande de contrôle judiciaire n'a été présentée. M^e Edwards déclare que les parties aux griefs en instance sont les mêmes, puisqu'il s'agit d'employés du Groupe B qui ont déposé les griefs avec l'appui de leur agent négociateur, ainsi que l'exige la Loi. Par conséquent, la Commission devrait appliquer le principe de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée et ne devrait pas assumer sa compétence pour statuer dans cette affaire.

(III) Valeur probante de la décision *Gregory (supra)*

[11] M^e Edwards affirme que la décision rendue dans l'affaire *Gregory (supra)* traitait de la même question que celle que les fonctionnaires s'estimant lésés essaient de soumettre à nouveau à l'arbitrage. En fait, il est ressorti de la preuve produite durant l'audition de l'affaire *Gregory (supra)* que les gestionnaires exclus qui faisaient partie du Groupe B recevaient l'indemnité du Groupe A. Citant la décision rendue dans l'affaire *Archer* (dossiers de la Commission 166-2-13812 à 13817), M^e Edwards fait valoir qu'« un deuxième arbitre doit accorder suffisamment de valeur à une décision antérieure, particulièrement si elle n'a pas été contestée par voie de poursuites judiciaires. Il ne touche à cette décision que s'il est convaincu qu'elle est manifestement erronée. » Si l'agent négociateur estimait que la décision *Gregory (supra)* était erronée, il aurait dû présenter une demande de contrôle judiciaire. Ne l'ayant pas fait, il ne devrait pas être autorisé à soumettre la même question aux tribunaux par l'intermédiaire d'autres fonctionnaires s'estimant lésés. C'est justement le cas ici, puisqu'une preuve et des arguments ont été présentés, pendant l'instruction de l'affaire *Gregory (supra)*, selon lesquels les gestionnaires touchaient l'indemnité plus élevée.

Arguments des fonctionnaires s'estimant lésés

Le 8 novembre 2001, le représentant des fonctionnaires s'estimant lésés, M. Holbrook, a écrit à la Commission pour répliquer à chacun des points soulevés dans les arguments de l'employeur. L'argumentation de M. Holbrook s'articule autour des trois points suivants.

(I) Compétence de la Commission

[12] M. Holbrook déclare qu'il est clair, au vu des griefs qui sont déposés, que les fonctionnaires s'estimaient lésés par les circonstances que leur imposait l'employeur. Ces circonstances découlent directement de l'interprétation ou de l'application d'une disposition de la convention collective relativement à leur situation personnelle. Dans ses arguments, l'employeur semble recommander la table de négociation comme tribune de règlement de ce litige. Les négociations ont duré près d'un an et s'achèveront bientôt. Toutefois, les représentants de l'employeur chargés de négocier la nouvelle convention collective ont refusé de discuter de ce sujet. Le processus de règlement des griefs relève tôt ou tard d'un arbitre de grief nommé en vertu de la Loi, et ces griefs en sont rendus là.

(II) Préclusion découlant d'une question déjà tranchée

[13] M. Holbrook convient avec M^e Edwards du fait que trois conditions doivent être remplies avant que l'on puisse déterminer qu'il y a lieu d'appliquer le principe de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée. M. Holbrook indique que la première de ces conditions n'avait pas été remplie, puisque le litige en instance diffère de celui abordé dans la décision *Gregory (supra)*. Les fonctionnaires s'estimant lésés font valoir qu'il est injuste que l'employeur, en appliquant les dispositions de la convention collective, verse une indemnité du Groupe A à certains fonctionnaires du Groupe B et pas à d'autres. La décision *Gregory (supra)* ne traitait pas de la question de l'application de la convention collective à tous les employés du Groupe B. En conséquence, les griefs en instance diffèrent grandement du grief de M. Gregory, puisque c'est une question différente que posent les fonctionnaires s'estimant lésés.

[14] M. Holbrook convient avec l'employeur qu'il n'y avait pas eu de demande de contrôle judiciaire de la décision *Gregory (supra)* et que la décision rendue dans cette affaire est finale. Toutefois, il n'est pas d'accord avec l'observation de M^e Edwards selon laquelle les parties aux griefs en instance sont les mêmes que celles du grief *Gregory (supra)*. La Loi stipule que les fonctionnaires doivent obtenir l'approbation de leur agent négociateur avant de présenter un grief fondé sur l'interprétation de la convention collective. Aux termes de la Loi, seul un fonctionnaire peut, à titre personnel, présenter un grief. La Loi stipule bien qu'un agent négociateur n'est pas autorisé à déposer un grief au nom d'un particulier ou d'un groupe de personnes. Par conséquent, il n'est pas raisonnable d'affirmer qu'il s'agit de la même partie sous

prétexte que les fonctionnaires s'estimant lésés font partie de la même unité de négociation. M. Holbrook conclut que, puisque deux des trois conditions requises pour l'application du principe de la préclusion découlant d'une question déjà tranchée ne sont pas satisfaites, il n'y a pas lieu d'appliquer ce principe en l'espèce.

(III) Valeur probante de la décision Gregory (supra)

[15] M. Holbrook explique que les fonctionnaires s'estimant lésés posent une question différente de celle qui a été posée dans la décision *Gregory (supra)* et que la preuve produite pour trancher cette question différente ne se retrouve pas dans l'affaire *Gregory (supra)*. Dans les griefs en instance, il est allégué que l'employeur a appliqué le versement de l'indemnité d'une manière incompatible et contraire aux dispositions contractuelles. La réponse de l'employeur s'appuie sur l'hypothèse que, au moment où l'on a commencé à verser l'indemnité aux fonctionnaires, les employés du Groupe B qui touchaient l'indemnité du Groupe A n'étaient pas assujettis à la convention collective. L'employeur n'a pas présenté de preuve pour démontrer le caractère applicable ou non de la convention collective à tous les employés du Groupe B. En conséquence, il s'agit d'une question différente qui exige d'être tranchée par un arbitre de grief.

Motifs de la décision

[16] L'employeur s'est opposé à la compétence d'un arbitre de grief nommé en vertu de la Loi à instruire les présents griefs. Il ne m'est pas nécessaire de me prononcer sur cela. À supposer que j'aie compétence à cet égard, ces griefs seraient quand même rejetés pour les raisons suivantes.

[17] Les fonctionnaires ont expliqué dans leurs griefs qu'ils se sentaient lésés du fait que l'employeur ne leur versait pas l'indemnité du Groupe A, comme il le fait aux employés de niveau AO-CAI-05 du Groupe B. La réponse que l'employeur a faite à ces griefs est que les AO-CAI-05 sont des gestionnaires et sont exclus de l'unité de négociation, de sorte que la convention collective ne s'applique pas à eux. L'employeur a indiqué en outre que les conditions d'emploi de ces gestionnaires de niveau AO-CAI-05 sont fixées unilatéralement par le Conseil du Trésor et non dans le cadre du processus de négociation collective.

[18] Cette réponse de l'employeur n'a pas été contestée dans les arguments écrits du représentant des fonctionnaires s'estimant lésés. Par conséquent, je dois en conclure que l'indemnité de recrutement et de maintien en poste du Groupe A n'était payée qu'aux gestionnaires exclus de niveau AO-CAI-05 faisant partie du Groupe B.

[19] Il semble, à la lecture de ces griefs, que les fonctionnaires s'estimant lésés pensaient que la convention collective s'appliquait aux gestionnaires de niveau AO-CAI-05 du Groupe B. Toutefois, en raison de leur exclusion de l'unité de négociation, les gestionnaires de niveau AO-CAI-05 du Groupe B ne sont pas visés par la convention collective. Il s'ensuit que l'employeur n'applique pas différemment la convention collective à ces gestionnaires de niveau AO-CAI-05 du Groupe B qui occupent des postes exclus. Comme les fonctionnaires s'estimant lésés touchent l'indemnité du Groupe B, l'employeur leur applique correctement la convention collective.

[20] J'en conclus donc que l'on ne peut faire droit à ces griefs, puisqu'il ne fait aucun doute que les fonctionnaires s'estimant lésés reçoivent exactement ce à quoi ils ont droit en vertu de la convention collective.

[21] Pour ces motifs, les griefs doivent être rejetés.

**Guy Giguère,
président suppléant**

OTTAWA, le 22 février 2002

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