

Dossiers : 150-2-45
150-2-46
150-2-47
150-2-48

Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique



Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

George Czmola, John Feldsted, Gayle Fabris et Paul Llewellyn

requérants

et

l'Alliance de la Fonction publique du Canada

défenderesse

AFFAIRE : Demande de révocation de l'accréditation fondée sur le paragraphe 43(2)
de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

Devant : [Yvon Tarte, président](#)

Pour les requérants : [John Feldsted](#)

Pour la défenderesse : [Derek Dagger](#)

Affaire entendue à Winnipeg (Manitoba),
le 23 février 1999

DÉCISION

Les requérants demandent que soit révoquée, en vertu du paragraphe 43(2), l'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) à titre d'agent négociateur du groupe Services correctionnels (CX) pour le motif que celle-ci a violé l'interdiction prévue au paragraphe 40(1). Bien qu'ils ne l'aient pas expressément mentionné dans leurs demandes, je tiens pour acquis que ces dernières se réfèrent aux non-surveillants du groupe CX.

Plus précisément, les requérants allèguent que la défenderesse a permis à l'employeur de participer à ses affaires, la rendant ainsi inapte à représenter les fonctionnaires membres de l'unité de négociation.

Ces demandes reposent sur les faits exposés dans les affaires 161-2-938, 939, 942, 944, 945, 946, 947, 953, 954 et 955. Les requérants allèguent que Linda Garwood-Filbert, une agente CX, pendant qu'elle occupait un ou des postes compris dans la définition de « poste de direction ou de confiance » contenue dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, a occupé le poste de vice-présidente régionale au Syndicat des employés du Solliciteur général (SESG), un élément de l'Alliance.

Les parties se sont mises d'accord sur certaines questions de fait concernant M^{me} Garwood-Filbert. Les postes de surveillance occupés par cette dernière n'ont pas été qualifiés de postes de direction ou de confiance par la Commission. M^{me} Garwood-Filbert était et continue d'être une membre en règle de l'Alliance. Le poste d'attache de M^{me} Garwood-Filbert était et continue d'être syndiqué.

À l'audience, la défenderesse a contesté la compétence de la Commission pour instruire ces demandes. M. Dagger s'est reporté, à l'appui de sa position, à la décision rendue par la Commission dans l'affaire *Kilby et autres* (dossiers 161-2-808, 150-2-44).

M. Dagger soutient que les requérants soulèvent des questions syndicales internes sur lesquelles ne devrait pas reposer une demande fondée sur l'article 43. L'article 43, tel qu'il est expliqué dans *Kilby* (supra), ne concerne pas les actes individuels des dirigeants syndicaux. Il s'agit ici simplement d'une situation où certains membres du syndicat n'apprécient pas la participation d'autres membres du syndicat. Si les requérants sont à ce point insatisfaits, ils ont d'autres recours à leur disposition, notamment passer à une autre organisation syndicale.

En accueillant ces demandes, la Commission se trouverait à permettre à un petit groupe d'individus de bouleverser la volonté démocratique de l'unité de négociation dans son ensemble. Ce n'est manifestement pas ce que le législateur avait à l'esprit lorsqu'il a adopté l'article 43 de la *LRTFP*.

En réponse à ces objections, les plaignants ont produit des arguments écrits portant sur les questions soulevées ici ainsi que sur les questions soulevées dans les dossiers 161-2-938, 939, 942, 944, 945, 946, 947, 953, 954 et 955. Nous reproduisons ci-dessous le texte intégral de ces arguments :

[Traduction]

**PLAINTES FONDÉES SUR LE PARAGRAPHE 8(1) DE LA
LRTFP**

- *Nous avons déposé auprès de la Commission des plaintes concernant le défaut d'observer les interdictions prévues aux paragraphes 8(1) et 10(2) de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.*
- *Nous croyons comprendre que l'audience a pour objet de déterminer le fond et la validité de nos plaintes et la question de savoir s'il y a suffisamment de preuves pour obliger la Commission 1) à mener d'autres enquêtes en vue d'établir les faits; 2) à déclarer qu'il y a eu inobservation des interdictions; et 3) à prendre des mesures appropriées à l'endroit des transgresseurs. Cette procédure, telle que nous la comprenons, s'apparente à une audience préliminaire, sauf que la Commission déterminera si d'autres audiences, procédures ou processus sont nécessaires pour instruire ces plaintes.*
- *Il y a trois plaintes majeures fondées sur l'article 23 de la Loi :*
- *Le fond de la première plainte, mettant en cause M^{me} Linda Garwood-Filbert, est le suivant :*
 - *Vers le mois de juin 1996, M^{me} Linda Garwood-Filbert a accepté le poste de vice-présidente régionale, Manitoba (SCC) au Syndicat des employés du Solliciteur général - AFPC, poste qu'elle occupe toujours.*
 - *Vers le mois de septembre 1997, M^{me} Linda Garwood-Filbert a accepté le poste de surveillante correctionnelle (CX-03) que lui a offert son employeur, le Service correctionnel du Canada, poste qu'elle occupe toujours.*

- *M^{me} Linda Garwood-Filbert, pendant toute la période pertinente, savait que son poste de surveillante correctionnelle (CX-03) avait été déclaré « poste de direction ou de confiance » au sens de la Loi, et elle s'est placée dans une situation de conflit d'intérêts et a contrevenu directement au paragraphe 8(1) de la Loi.*
- *Le fond de la deuxième plainte, mettant en cause le Syndicat des employés du Solliciteur général et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, est le suivant :*
 - *Vers le mois de juin 1996, M^{me} Linda Garwood-Filbert a accepté le poste de vice-présidente régionale, Manitoba (SCC) au Syndicat des employés du Solliciteur général - AFPC, poste qu'elle occupe toujours.*
 - *Vers le mois de septembre 1997, M^{me} Linda Garwood-Filbert a accepté le poste de surveillante correctionnelle (CX-03) que lui a offert son employeur, le Service correctionnel du Canada, poste qu'elle occupe toujours.*
 - *Vers le mois d'avril 1998, et dans les mois qui ont suivi, M^{me} Linda Garwood-Filbert a confirmé son intention et ses ambitions en acceptant d'occuper à titre intérimaire les fonctions de chef d'unité (AS-05) pour son employeur pendant des périodes de diverses durées.*
 - *Vers le mois d'avril 1998, M^{me} Linda Garwood-Filbert a accepté de faire partie de l'équipe de négociation de la convention collective pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada pendant qu'elle occupait un poste exclu et qu'elle exerçait à titre intérimaire des fonctions de direction pour son employeur.*
 - *Pendant toute la période pertinente, le Syndicat des employés du Solliciteur général - AFPC et l'Alliance de la Fonction publique du Canada étaient au courant que M^{me} Linda Garwood-Filbert occupait un poste « de direction ou de confiance » au sens de la Loi et qu'elle occupait à titre intérimaire un poste de direction de niveau supérieur de temps à autre.*
- *Le fond de la deuxième plainte, mettant en cause le Conseil du Trésor du Canada et Service correctionnel Canada, est le suivant :*
 - *Vers le mois de juin 1996, M^{me} Linda Garwood-Filbert a accepté le poste de vice-présidente régionale, Manitoba (SCC) au Syndicat des employés du Solliciteur général - AFPC, poste qu'elle occupe toujours.*
 - *Vers le mois de septembre 1997, M^{me} Linda Garwood-Filbert a accepté le poste de surveillante correctionnelle (CX-03) que lui a offert son*

employeur, le Service correctionnel du Canada, poste qu'elle occupe toujours.

- Vers le mois d'avril 1998, et dans les mois qui ont suivi, M^{me} Linda Garwood-Filbert a confirmé son intention et ses ambitions en acceptant d'exercer à titre intérimaire les fonctions de chef d'unité (AS-05), pour son employeur pendant des périodes de durées diverses.
 - Vers le mois d'avril 1998, M^{me} Linda Garwood-Filbert a accepté de faire partie de l'équipe de négociation de la convention collective pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada pendant qu'elle occupait un poste exclu et qu'elle exerçait à titre intérimaire des fonctions de gestion pour son employeur.
 - Pendant toute la période pertinente, le Conseil du Trésor du Canada et le Service correctionnel du Canada étaient au courant que M^{me} Linda Garwood-Filbert occupait un « poste de direction ou de confiance » au sens de la Loi et qu'elle occupait de temps à autre un poste de direction de niveau supérieur.
- *Étant donné que les plaintes sont étroitement liées et qu'elles ont été déposées séparément en grande partie à cause de la définition de chaque partie au sens de la Loi, nous présenterons notre preuve simultanément à l'égard des trois défendeurs.*
 - *Il n'y a aucune utilité pratique, croyons-nous, à traiter séparément, pour chaque défendeur, les plaintes fondées sur l'article 23 étant donné que la majeure partie de notre argumentation sera répétée pour chaque plainte. Nous ne voulons pas faire perdre le temps de la Commission ni celui des défendeurs.*
 - *Nous traiterons de la plainte fondée sur l'article 43 à la suite des plaintes reposant sur l'article 23, puisque seule l'Alliance de la Fonction publique du Canada est mise en cause et qu'il n'est pas nécessaire que l'employeur assiste à cet aspect des audiences.*
 - *Nous aborderons dans un premier temps notre droit de présenter une plainte en vertu de l'article 23 de la Loi. Les plaignants sont tous des fonctionnaires au sens de la Loi et sont directement visés par la question de savoir qui les représente dans leurs relations avec l'employeur.*
 - *En tant que fonctionnaires nous sommes certes interpellés par la question de savoir qui nous représente dans la négociation d'une convention collective avec notre employeur. Comme le passé récent l'a montré, les modalités d'une convention collective peuvent être*

prolongés législativement bien au-delà de ce qu'une organisation syndicale avait envisagé en signant une convention de bonne foi.

- *L'article 23 de la Loi ne contient aucune restriction quant à savoir qui peut, ou ne peut pas, déposer une plainte. Il y a en common law une exigence voulant qu'un plaignant doit avoir un intérêt légal dans l'affaire dont il se plaint. Nous estimons satisfait à ce critère en tant que plaignants et nous avons un intérêt direct et continu dans l'affaire dont la Commission est saisie aujourd'hui.*
- *Notre thèse est que les interdictions prévues aux articles 8, 9 et 10 de la Loi sont conçues premièrement pour protéger les fonctionnaires tels qu'ils sont définis par la Loi et deuxièmement d'assurer une représentation juste et impartiale de ces fonctionnaires dans leurs négociations avec l'employeur. En tant que fonctionnaires nous trouvons inacceptable l'élection ou la nomination d'un cadre de l'employeur pour nous représenter et pour agir en notre nom au sein de l'équipe de négociation collective de notre organisation syndicale.*
- *Nous soutenons par ailleurs qu'il n'est pas nécessaire que nous prouvions la commission d'un acte irrégulier afin de déposer une plainte en vertu de l'article 23 de la Loi. Le paragraphe 8(1) interdit la possibilité que l'employeur puisse participer à la formation ou à l'administration d'une organisation syndicale ou qu'il se livre à une pratique répréhensible à cet égard.*
- *Le paragraphe 10(2) interdit la représentation de mauvaise foi des fonctionnaires, et le fait de bouleverser les négociations collectives en permettant à un cadre de l'employeur de faire partie de notre équipe de négociation est le comble de mauvaise foi en matière de représentation.*
- *Nous comparaissons ici pour demander à la Commission de confirmer les interdictions prévues aux paragraphes 8(1) et 10(2) et nous soutenons de nouveau que nous avons la qualité pour le faire.*
- *Ensuite, nous examinerons la théorie voulant que la direction ou un employé de confiance puisse continuer de participer au fonctionnement d'une organisation syndicale aussi longtemps que l'employeur n'a pas demandé, en vertu de l'article 5.2 de la Loi, que le poste en question soit qualifié de poste de direction ou de confiance.*

- L'application du paragraphe 8(1), estimons-nous, est tout à fait indépendante de l'application du paragraphe 5(2) de la Loi et n'y est aucunement subordonnée.
- Le paragraphe 8(1) ne parle pas de postes qualifiés de postes de direction ou de postes exclus, MAIS UNIQUEMENT... des personnes qui occupent un poste de direction ou de confiance au sens de la Loi. À notre avis, si le législateur avait voulu restreindre l'interdiction aux postes qualifiés en vertu de l'article 5 de postes de direction ou de confiance, il l'aurait dit dans le libellé du paragraphe 8(1).
- Nous faisons par ailleurs remarquer que le paragraphe 5.2(1) de la Loi est rédigé en des termes permissifs plutôt qu'impératifs :

5.2 (1) Une fois l'agent négociateur accrédité — avant ou après l'entrée en vigueur du présent article —, l'employeur peut qualifier, selon les modalités réglementaires, de postes de direction ou de confiance ceux visés au paragraphe 5.1(1) et occupés par des fonctionnaires de l'unité de négociation en question; à cette fin, l'avis mentionné à l'alinéa 5.1(1)d) vaut avis de l'employeur.

L'employeur peut qualifier un poste de direction ou de confiance en vertu de l'article 5.2 de la Loi. Il n'est nullement obligé ni tenu de le faire.

Tous les postes qualifiés de postes « de direction ou de confiance » au sens de la Loi n'auront pas nécessairement été qualifiés à la suite d'une demande de qualification présentée par l'employeur. Après tout, l'employeur n'est nullement obligé de faire une demande de qualification, la Loi lui accorde seulement la permission de le faire. Le défaut d'un employeur de qualifier de postes de direction ou de confiance certains postes peut être dû à des retards de procédure, à un oubli, à une erreur d'écriture ou à un autre contretemps innocent, mais il se peut bien qu'il l'ait fait par exprès ou même dans l'intention de nuire.

Par ailleurs, le fait que l'employeur présente ou ne présente pas de demande de qualification en vertu de l'article 5.2 de la Loi ne le décharge d'aucune façon de son obligation d'observer les interdictions prévues au paragraphe 8(1) de la Loi.

Une organisation syndicale ou un syndicat n'est pas tenu de qualifier de postes de direction ou de confiance les postes qui, à son avis, devraient être ainsi qualifiés. Il serait, à notre

avis, désavantageux pour une organisation syndicale de le faire. Le nombre de membres et les recettes des cotisations diminuerait. En fait, l'article 5.3 de la Loi permet à une organisation syndicale de contester une telle qualification afin de ramener des membres dans ses rangs.

Une organisation syndicale, croyons-nous, ne peut transférer à l'employeur sa responsabilité d'observer les interdictions prévues au paragraphe 8(1) de la Loi en s'appuyant uniquement sur l'application des dispositions du paragraphe 5 (2) de la Loi pour se protéger.

Notre position est que les interdictions prévues aux articles 8, 9 et 10 de la Loi ne peuvent être interprétées comme étant subordonnées aux dispositions de la Loi relatives à la qualification des postes de direction ou de confiance. Si le législateur avait envisagé une telle restriction, il l'aurait précisé dans le libellé des interdictions énoncées aux articles 8, 9 et 10. Or il ne l'a pas fait.

D'ailleurs, si tel avait été le cas, le paragraphe 5 (2) aurait été écrit en termes impératifs **obligeant** l'employeur à qualifier les postes de direction ou de confiance et non en termes permissifs **permettant** à l'employeur d'effectuer une telle qualification.

En vertu de la Loi, seule la Commission a le pouvoir de déterminer ce qui est ou n'est pas un poste de direction ou de confiance, tel qu'il est prévu aux paragraphes 5.1 (1), 5.2 (4) et 5.3 (2) :

5.1 (1) La Commission, à l'occasion d'une demande d'accréditation d'agent négociateur présentée par une organisation syndicale, qualifie de postes de direction ou de confiance ceux qui sont visés par la demande et répondent, à son avis, à l'un ou l'autre des critères suivants :

- (a) leurs occupants ont des attributions les amenant à participer, dans une proportion notable, à l'élaboration de politiques ou de programmes du gouvernement fédéral;
- (b) leurs occupants exercent, dans une proportion notable, des attributions de gestion à l'égard de fonctionnaires ou des attributions les amenant à s'occuper officiellement, pour le compte de l'employeur, de griefs présentés selon la procédure établie en application de la présente loi;

- (c) leurs attributions amènent leurs occupants à participer directement aux négociations collectives pour le compte de l'employeur;
- (d) ils ne doivent pas, à son avis, bien que leurs attributions ne soient pas mentionnées au présent paragraphe, faire partie d'une unité de négociation pour des raisons de conflits d'intérêts ou par suite des fonctions de leurs occupants auprès de l'employeur;
- (e) il s'agit de postes de confiance occupés, en matière de relations de travail, auprès des occupants des postes visés aux alinéas a) à c).

5.2 (4) La Commission après avoir étudié l'avis d'opposition et donné à l'employeur et à l'agent négociateur l'occasion de présenter des observations, confirme ou annule la qualification.

5.3 (2) La Commission, après avoir étudié l'avis d'opposition et donné à l'employeur et à l'agent négociateur l'occasion de présenter des observations, confirme ou annule la qualification.

Avant de décider s'il y a eu violation de l'interdiction prévue au paragraphe 8(1) de la Loi, la Commission, estimons-nous, doit rendre une décision distincte sur la question de savoir si M^{me} Garwood-Filbert a occupé ou non des postes de direction ou de confiance.

Les articles 23 et 25 de la Loi confèrent à la Commission le pouvoir de procéder aux enquêtes nécessaires. De plus, la Commission détient le pouvoir de rendre une décision sur la qualification des postes qu'occupe M^{me} Garwood-Filbert au Service correctionnel du Canada, qu'il s'agisse de son poste d'attache ou de ceux qu'elle occupe à titre intérimaire, et ce, qu'une demande de qualification ait été faite ou non.

Nous soutenons en outre que la Commission peut faire une telle qualification lorsqu'elle instruit des plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi. La validité de telles plaintes ne peut être appréciée si le statut des postes n'est pas ainsi déterminé.

Le défaut de présenter une demande de qualification en vertu du paragraphe 5(2) de la Loi ou le fait qu'une demande de qualification soit en instance ne peuvent servir de subterfuge ni à l'employeur ni à une organisation syndicale pour qu'ils puissent se soustraire à l'obligation d'observer les interdictions particulières prévues au paragraphe 8(1) de la Loi.

Nous soulignons par ailleurs que le paragraphe 8(1) s'applique tant aux employeurs qu'aux organisations syndicales et qu'il incombe à chacun d'observer l'interdiction. Nous signalons à l'intention de la Commission le paragraphe 40(1) de la Loi :

40. (1) La Commission n'accorde pas l'accréditation si elle conclut à la participation passée ou présente de l'employeur, ou d'une personne agissant en son nom, à la formation ou à l'administration de l'organisation syndicale représentant l'unité de négociation en cause et estime que cela a pu ou peut compromettre l'aptitude de cette organisation à défendre les intérêts des fonctionnaires qui font partie de l'unité de négociation.

Manifestement, l'interdiction énoncée au paragraphe 8(1) s'applique à une organisation syndicale puisque l'accréditation à titre d'agent négociateur est subordonnée à l'observation de l'interdiction prévue au paragraphe 8(1) de la Loi.

À notre avis il incombe à l'employeur de se conformer aux interdictions prévues au paragraphe 8(1) puisque, s'il n'avisait pas la Commission ou l'organisation syndicale qu'un poste donné est un poste de direction ou de confiance, il pourrait prendre au piège l'organisation syndicale en contravention du paragraphe 8(1) et de l'article 40 de la Loi.

Nous nous tournons maintenant vers les aspects particuliers de la violation du paragraphe 8(1) de la Loi :

Pendant plusieurs mois avant le dépôt des plaintes auprès de la Commission, M^{me} Linda Garwood-Filbert a occupé un poste de direction ou de confiance, au sens de la Loi, au Service correctionnel du Canada :

« poste de direction ou de confiance »

(g) poste ainsi qualifié en application des articles 5.1 ou 5.2, dont la qualification n'a pas été annulée en application de l'article 5.3;

Pour éclaircir davantage la situation, nous signalons à l'attention de la Commission l'article 5.1 de la Loi :

5.1(1) La Commission, à l'occasion d'une demande d'accréditation d'agent négociateur présentée par une organisation syndicale, qualifie de postes de direction ou de confiance ceux qui sont visés par la demande et répondent, à son avis, à l'un ou l'autre des critères suivants :

(b) leurs occupants exercent, dans une proportion notable, des attributions de gestion à l'égard de fonctionnaires ou des attributions les amenant à s'occuper officiellement, pour le compte de l'employeur, de griefs présentés selon la procédure établie en application de la présente loi;

Nous montrerons que les postes que M^{me} Garwood-Filbert a occupés au cours des derniers mois comportent manifestement les fonctions énoncées dans la définition de l'alinéa g) et précisées davantage à l'alinéa 5.1 b).

Le poste d'attache occupé par M^{me} Garwood-Filbert est celui de surveillante correctionnelle (CX-03), dont nous produisons sous la cote _____ la description de travail générique.

Nous avons ajouté des numéros de ligne au document pour en faciliter la consultation. Nous signalons à l'attention de la Commission la page 1, ligne 41 (« [traduction] évaluer le rendement du personnel, prendre des mesures disciplinaires ») et la page 3, lignes 125 à 129 :

[Traduction]

Le travail comporte les fonctions suivantes :

superviser et motiver un effectif minimum de douze (12) agents de correction, notamment définir les besoins en formation et perfectionnement, préparer les évaluations de rendement du personnel, contrôler l'utilisation des heures supplémentaires et des congés, recommander des mesures disciplinaires et prendre de telles mesures, et tenir un tableau de service, superviser le personnel de l'établissement pendant son quart de travail.

Les fonctions décrites, estimons-nous, notamment celles ayant trait aux mesures disciplinaires, peuvent être assimilées aux définitions prévues à l'alinéa 5.1 (1) b) de la Loi.

À titre de preuve des occasions auxquelles M^{me} Garwood-Filbert a exercé à titre intérimaire les fonctions de chef d'unité, nous présentons, sous la cote _____, des copies des ordres courants hebdomadaires de l'établissement de Stony Mountain datés du 1^{er} avril 1998, du 21 octobre 1998, du 18 novembre 1998, du 22 décembre 1998 et du 27 janvier 1999.

Ces documents montrent que M^{me} Garwood-Filbert a occupé à titre intérimaire le poste de chef d'unité pendant les périodes suivantes :

*du 2 au 20 avril 1998
du 20 au 22 octobre 1998
du 16 novembre au 18 décembre 1998
du 21 novembre 1998 au 4 janvier 1999
du 31 janvier au 2 février 1999,*

bien que nous nous empressons d'ajouter que cette liste n'est d'aucune façon exhaustive ou complète.

Nous produisons sous la cote _____ la description de travail générique pour le poste de chef d'unité. Ici encore, nous avons ajouté des numéros de page et de ligne pour faciliter la consultation.

Nous signalons à l'intention de la Commission la page 3, lignes 80 à 82. Les fonctions décrites, estimons-nous, qui incluent notamment les mesures disciplinaires prises à l'endroit des employés et plus particulièrement la réponse aux griefs au premier palier, sont assimilables aux définitions prévues à l'alinéa 5.1 (1) b) de la Loi.

Nous n'avons pas apporté les descriptions de travail effectives qui ont trait à M^{me} Garwood-Filbert puisqu'il nous est impossible de les obtenir sans contrevenir à la Loi sur la protection des renseignements personnels. Si la Commission trouve douteuse la voracité [sic] des descriptions de travail que nous avons présentées, nous l'invitons à exercer ses pouvoirs et à exiger la production des documents authentiques appropriés.

Nous produisons en outre une instruction sur les étapes de la procédure applicable aux griefs distribuée par le sous-commissaire pour la région des Prairies, M. Remi Gobeil, et datée du 30 septembre 1997. Nous avons ajouté des numéros de page et de ligne pour faciliter la consultation. Cette instruction a été publiée afin d'étayer la prétention de l'employeur selon laquelle les postes de surveillant correctionnel étaient des postes de direction ou de confiance exclus.

Nous portons à l'attention de la Commission la page 4, lignes 135 à 150. Il est clair que les titulaires des postes de surveillant correctionnel et de chef d'unité sont chargés de répondre aux griefs au nom de la direction au premier palier et que les fonctions de ces postes sont comprises dans les définitions prévues à l'alinéa 5.1 (1) b) de la Loi.

Nous présentons à titre de référence une lettre écrite au plaignant George Czmola datée du 8 avril 1997 et signée par M^{me} Garwood-Filbert, lettre qui constitue une preuve de l'activité de celle-ci en tant que gestionnaire imposant des sanctions disciplinaires (pièce _____).

Nous produisons également à titre de référence sous la cote _____ la réponse au premier palier de la procédure applicable aux griefs en date du 6 juin 1997 adressée au plaignant Czmola et signée par M^{me} Garwood-Filbert à titre de gestionnaire chargée de répondre aux griefs.

Il est intéressant de noter que :

- 1) cette réponse au grief est antérieure de trois mois à l'instruction officielle de M. Gobeil;
- 2) cette réponse au grief indique que M^{me} Garwood-Filbert occupe un poste de direction au sens de la Loi depuis le début de juin 1997, soit depuis 20 mois environ.

Les postes occupés par M^{me} Garwood-Filbert, à notre avis, sont réellement des postes de direction ou de confiance, et nous invitons la Commission à procéder aux enquêtes additionnelles qu'elle juge appropriées afin de confirmer cette qualification.

Simultanément, M^{me} Garwood-Filbert a occupé le poste de vice-présidente régionale, (SCC) Manitoba auprès du Syndicat des employés du Solliciteur général, un élément de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, depuis sa réélection à ce poste vers le mois de juin 1996.

Nous présentons à titre de référence, sous la cote _____, une lettre en date du 25 novembre 1998 que M. Barry Done de l'Alliance de la Fonction publique du Canada a adressée à M. Dumoulin de la Commission.

- 1) Sous le point 1, M. Done confirme l'adhésion de M^{me} Garwood-Filbert à l'AFPC.
- 2) Sous le point 2, M. Done confirme que M^{me} Garwood-Filbert occupe un poste de surveillante correctionnelle (CX-3).
- 3) Sous le point 4, M. Done confirme les postes que M^{me} Garwood-Filbert a occupés auprès de l'organisation syndicale à titre de vice-présidente régionale et de membre de l'équipe de négociation de la table 4.

M. Done et l'Alliance n'ont pas compris le fond de nos plaintes. Il nous paraît incroyable que ni l'organisation ni son représentant ne voient le conflit d'intérêts qui existe.

Les employés du Service correctionnel du Canada, y compris les plaignants qui se trouvent devant vous, sont représentés à l'Exécutif national de leur organisation syndicale par un cadre de l'employeur. Il s'agit là d'une infraction au paragraphe 8(1) de la Loi.

De nombreux employés ont fait nombre de tentatives en vue de résoudre cette affaire. Nous produisons sous la cote _____ des copies de la correspondance de M. Andrew Reekie.

Nous produisons sous la cote _____ des copies de la réponse de M^{me} Lynn Ray.

Dans sa réponse datée du 10 février 1998, il y a un peu plus d'un an, M^{me} Ray affirme ce qui suit :

[Traduction]

« La position du bureau national et de l'Exécutif national du SESG est que la consœur Garwood-Filbert, entre autres, demeure une membre en règle du SESG, en dépit de sa classification CX-3. Jusqu'à présent, il n'y a pas eu de demande d'exclusion de la part de l'administration centrale du SCC et d'ici à ce que l'exclusion soit demandée et traitée, elle a le droit d'assister à toutes les réunions et fonctions de cette organisation ainsi que d'occuper une fonction au sein de l'Exécutif national. »

Nous estimons que la position avancée par l'Exécutif national du SESG, telle qu'elle est décrite par M^{me} Ray, est incorrecte, insoutenable et illégale.

Nous produisons sous la cote _____ copie d'une lettre datée du 23 novembre 1998 signée par les membres de l'Exécutif local et adressée à la section locale de Stony Mountain.

La lettre décrit les tentatives visant à rectifier le défaut d'observer les interdictions remontant à avril 1998. Diverses personnes ont fait d'autres tentatives en vue de régler cette affaire, mais leurs efforts ont été en vain, ce qui nous amène à vous saisir des plaintes dont il est question aujourd'hui.

Le SESG, en tant qu'organisation syndicale, ne peut se cacher derrière l'article 5 de la Loi comme excuse pour ne pas observer les interdictions prévues au paragraphe 8(1), ces interdictions s'appliquant indépendamment de toute autre disposition de la Loi.

Nous, en tant que plaignants, sommes consternés que le SESG soit apparemment incapable de reconnaître un grave conflit d'intérêts. Dans ses efforts pour combattre l'employeur à tout instant à propos de la qualification des postes de direction ou de confiance, le SESG a complètement ignoré sa responsabilité d'observer les interdictions prévues au paragraphe 8(1).

Vers le mois d'avril 1998, M^{me} Garwood-Filbert a été élue ou nommée à l'équipe de négociation de la table 4 (CX) de l'Alliance pour remplacer M. Serge Paquette, qui a

démissionné du SESG/AFPC pour accepter un poste de surveillant correctionnel (CX-3) au Service correctionnel, notre employeur. M. Paquette, au moins, a eu le bon sens d'éviter un grave conflit d'intérêts.

Nous avons montré, par les pièces _____, que M^{me} Garwood-Filbert a exercé à titre intérimaire les fonctions de chef d'unité à plusieurs occasions pendant des périodes plus ou moins longues. Nous rappelons à la Commission qu'il s'agit là de quelques-unes seulement des occasions auxquelles M^{me} Garwood-Filbert a occupé le poste de chef d'unité par intérim. Nous signalons à votre intention le paragraphe 2(2) de la Loi :

2. (2) La mention, dans la présente loi, de l'occupant d'un poste — ainsi que toute mention équivalente qui s'y retrouve — vaut également mention de l'intérimaire ou de toute autre personne qui assume la totalité ou l'essentiel des attributions du poste; de même, la mention d'un poste vaut mention du poste occupé par une telle personne.

L.R.C., 1985, c. P-35, art. 2; 1992, c. 1, art. 116, c. 54, par. 32, 78 (E); 1996, c. 18, art. 17.

Nous vous signalons que le poste de chef d'unité occupé par M^{me} Garwood-Filbert à titre intérimaire est un poste qualifié de direction ou de confiance. Les raisons avancées par M^{me} Ray pour justifier l'adhésion continue de M^{me} Garwood-Filbert au syndicat ne s'appliquent pas à l'intérim qu'elle a assumé à titre de chef d'unité, ce qui aurait entraîné son retrait du syndicat et de toute fonction syndicale.

À notre avis, en enfreignant le paragraphe 8(1) l'organisation syndicale se trouve ici à violer également le paragraphe 10(2) de la Loi :

10. (2) Il est interdit à l'organisation syndicale, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi en matière de représentation des fonctionnaires qui font partie de l'unité dont elle est l'agent négociateur.

L.R.C., 1985, c. P-35, art. 10; 1992, c. 54, art. 36.

Nous produisons sous la cote _____ une liste des membres de l'équipe de négociation de l'Alliance pour le groupe CX, liste que nous avons obtenue du site Internet de l'Alliance en novembre dernier.

Le nom de M^{me} Garwood-Filbert y figure à titre de représentante pour la région des Prairies.

Le fait de permettre à un cadre de l'employeur de faire partie de l'organisation syndicale ou de l'équipe de négociation du syndicat, estimons-nous, ne saurait être interprété comme représentant de bonne foi les plaignants ou les agents de correction en général. De plus, la décision de permettre à M^{me} Garwood-Filbert de continuer d'occuper une fonction de dirigeant au sein de l'organisation et de faire partie de l'équipe de négociation était arbitraire, et cette décision arbitraire n'a pas été révisée en dépit des demandes instantes à cet effet.

Enfin, nous tournons notre attention à la question du redressement demandé.

En ce qui a trait à notre plainte contre M^{me} Garwood-Filbert, nous demandons à la Commission une ordonnance :

- interdisant à M^{me} Linda Garwood-Filbert d'adhérer au Syndicat des employés du Solliciteur général - AFPC ou à l'Alliance de la Fonction publique du Canada, ou à participer à leurs activités, et ce, à compter de maintenant et aussi longtemps qu'elle occupera un poste de surveillante correctionnelle (CX-03) ou un poste de niveau supérieur au Service correctionnel du Canada.

M^{me} Garwood-Filbert a l'obligation d'obéir à la loi et elle n'a pas observé les interdictions prévues aux paragraphes 8(1) et 10(2) de la Loi. M^{me} Garwood-Filbert, à notre avis, est incapable et refuse d'accepter qu'elle ne peut servir deux maîtres dans une fonction de cadre sans se placer dans un grave conflit d'intérêts.

Nous sommes convaincus qu'après avoir examiné la situation la Commission conclura que les postes occupés par M^{me} Garwood-Filbert auprès de notre employeur sont des postes de direction ou de confiance et qu'elle fera une déclaration à cet effet. Étant donné que l'inobservation des interdictions prévues au paragraphe 8(1) ne date pas d'hier, nous demandons que la Commission, dans son ordonnance, en plus de toute déclaration concernant la qualification des postes en question, affirme clairement qu'aucune violation des interdictions ne sera tolérée.

En ce qui a trait au Syndicat des employés du Solliciteur général et à l'Alliance de la Fonction publique du Canada, nous demandons à la Commission de rendre des ordonnances portant ce qui suit :

- qu'il soit interdit au Syndicat des employés du Solliciteur général - AFPC et à l'Alliance de la Fonction publique du Canada de permettre à des représentants de l'employeur d'adhérer au syndicat, ce qui contrevient au paragraphe 8(1) de la Loi;

- que les négociations courantes entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada à la table 4 (groupe Services correctionnels) soient déclarées nulles du fait qu'elles ont été viciées par la participation d'un représentant de l'employeur à l'équipe de négociation syndicale;
- que toutes les questions toujours en litige à la table de négociation 4 (groupe Services correctionnels) soient immédiatement renvoyées à l'arbitrage exécutoire.

Toute organisation syndicale est tenue d'observer les interdictions prévues au paragraphe 8(1) et, de plus, cette exigence n'est pas réduite par l'application du paragraphe 5 (2) de la Loi. Notre préoccupation principale a trait aux personnes qui occupent des postes de direction ou de confiance et qui assument en outre des fonctions de membres de l'exécutif, de dirigeants et de représentants au sein de l'organisation syndicale. À notre avis, s'il existe le moindre doute, ou si l'employeur a demandé qu'un poste donné soit qualifié de poste de direction ou de confiance, l'organisation syndicale doit faire preuve de discrétion et éviter de permettre au membre d'occuper une fonction en son sein en attendant la décision de la Commission.

Dans l'affaire qui nous occupe, l'organisation syndicale a tenté d'échapper aux interdictions prévues au paragraphe 8(1) en transférant ses responsabilités à l'employeur par le biais de demandes fondées sur l'article 5(2). Nous demandons à la Commission de rejeter cet argument et de rendre une ordonnance concernant les dispositions du paragraphe 8(1).

Les négociations collectives entre l'organisation syndicale et l'employeur ont été compromises par le fait qu'on a permis à un membre de la direction ou à un membre exclu de faire partie de l'équipe de négociation de l'organisation syndicale. Il est révélateur, pensons-nous, que les membres du groupe des agents de correction ont rejeté l'entente de principe recommandée par l'équipe de négociation et l'organisation syndicale.

Nous produisons sous la cote _____ copie d'un communiqué de l'Alliance au sujet des votes de grève tenus parmi les membres. Les agents de correction ont voté à 92 % en faveur de la grève, ce qui, à notre avis, est indicatif du grand mécontentement qui existe au sein de ce groupe.

Nous produisons sous la cote _____ copie du communiqué de presse de l'organisation patronale à titre de preuve du rejet. Six (6) agents de correction sur dix (10) ont rejeté l'entente de principe que l'équipe de négociation et leurs organisations patronales ont recommandée. Il semble y avoir un grave

problème de communication entre les membres et leur syndicat.

L'organisation syndicale, estimons-nous, ne fait absolument aucun effort en vue de rectifier la situation et les négociations en cours sont suspectes et ne sont pas dans l'intérêt des plaignants ni des autres membres du groupe des agents de correction (CX).

Nous signalons respectueusement que tant l'organisation syndicale que l'employeur étaient au courant des rôles doubles que remplissait M^{me} Garwood-Filbert et du conflit d'intérêts dans lequel elle s'était placée, or ils n'ont rien fait pour faire en sorte que M^{me} Garwood-Filbert respecte le paragraphe 8(1) de la Loi ou pour qu'ils s'y conforment eux-mêmes.

Nous sommes d'avis qu'une déclaration de la Commission portant que les négociations à la table 4 ont été compromises s'impose.

Nous estimons par ailleurs qu'une ordonnance renvoyant à l'arbitrage exécutoire toutes les questions qui sont toujours en litige est le meilleur moyen d'éviter l'abus de confiance dans les négociations courantes en réduisant au minimum les effets sur les employés touchés.

En ce qui concerne le Service correctionnel du Canada et le Conseil du Trésor du Canada, nous demandons à la Commission des ordonnances portant ce qui suit :

- qu'il soit interdit au Conseil du Trésor du Canada et au Service correctionnel du Canada de permettre à des représentants de participer aux activités syndicales et d'intervenir dans la représentation des employés par le syndicat en contravention du paragraphe 8(1) de la Loi;*
- que les négociations courantes entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada à la table 4 (groupe Services correctionnels) soient déclarées nulles du fait qu'elles ont été viciées par la présence d'un représentant de l'employeur au sein de l'équipe de négociation syndicale;*
- que toutes les questions toujours en litige à la table de négociation 4 (groupe Services correctionnels) soient renvoyées à l'arbitrage exécutoire sans délai.*

L'employeur est tenu d'observer les interdictions prévues au paragraphe 8(1) et cette obligation n'est pas réduite par l'application du paragraphe 5(2) de la Loi. Notre préoccupation première est à l'égard des personnes qui occupent des postes de direction ou de confiance et qui assument en outre les fonctions de membres de l'exécutif, de dirigeants et de représentants au sein d'une organisation

syndicale. S'il existe le moindre doute, croyons-nous, ou si l'employeur a demandé qu'un poste donné soit qualifié de poste de direction ou de confiance, l'employeur doit faire preuve de discrétion et éviter de permettre à un fonctionnaire d'occuper une fonction au sein de l'organisation syndicale en attendant la décision de la Commission.

À notre avis, les négociations collectives entre l'organisation syndicale et l'employeur ont été compromises du fait qu'on a permis à un membre de la direction ou à un membre exclu de faire partie de l'équipe de négociation de l'organisation syndicale. Il est révélateur, pensons-nous, que les membres du groupe des agents de correction ont rejeté l'entente de principe recommandée par l'équipe de négociation et leur organisation syndicale.

L'employeur n'a fait absolument aucun effort en vue de rectifier la situation et les négociations courantes sont suspectes et contraires aux intérêts des plaignants ou des autres membres du groupe des agents de correction (CX).

Nous signalons respectueusement que tant l'organisation syndicale que l'employeur étaient au courant des doubles rôles que remplissait M^{me} Garwood-Filbert et du conflit d'intérêts dans lequel elle s'était placée, or ils n'ont pris aucune mesure pour faire en sorte que M^{me} Garwood-Filbert respecte le paragraphe 8(1) de la Loi et pour qu'ils s'y conforment eux-mêmes. Une déclaration par la Commission portant que les négociations à la table 4 ont été compromises s'impose.

De plus, nous estimons qu'une ordonnance renvoyant toutes les questions contractuelles qui sont toujours en litige à l'arbitrage exécutoire est le meilleur moyen d'éviter l'abus de confiance dans les négociations courantes et de réduire au minimum les effets sur les employés touchés.

Nous reconnaissons que les échanges entre une organisation syndicale et un employeur peuvent s'échauffer et amener les deux parties à camper sur leurs positions. En dépit des tribulations associées au combat qui se livre sur le plan des relations du travail, les droits et intérêts des employés représentés ne peuvent pas et ne doivent pas être mis de côté.

L'essence de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique réside dans les articles 8, 9 et 10 de la Loi. Ces interdictions énoncent l'essence des relations du travail juste qui doivent prévaloir dans le secteur public. Ces interdictions établissent des dispositifs de protection contre les activités peu scrupuleuses définies par la Loi auxquelles les parties peuvent se livrer. Mais avant tout, ces

interdictions font en sorte que les fonctionnaires définis par la Loi soient représentés équitablement sans discrimination.

L'inobservation des interdictions énoncées dans la Loi, estimons-nous, est une très grave affaire et attaque les fondements mêmes de la loi. Si nous voulons que des milliers de fonctionnaires fédéraux aient confiance dans les processus de représentation et de négociation collective prévus par la Loi, la Commission doit instruire nos plaintes équitablement mais fermement.

Nous rappelons respectueusement à la Commission que nous avons affaire ici à la

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, et non à la

Loi sur les employeurs de la fonction publique; et non plus à la

Loi sur les organisations syndicales de la fonction publique.

Nous nous sommes présentés devant vous pour demander à la Commission qu'elle procède aux enquêtes plus approfondies concernant nos plaintes qu'elle jugera à-propos. Nous vous demandons instamment d'intervenir de la façon que vous jugerez appropriée dans cette affaire.

Il est impératif, croyons-nous, que la Commission protège les membres du groupe des agents de correction (CX) contre la représentation arbitraire et illégale exercée par le Syndicat des employés du Solliciteur général et l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

À notre avis, aucun répondant n'est entièrement exempt de blâme dans cette affaire. Toutefois, il est moins important de découvrir une ou des personnes responsables que de régler rapidement la situation dans l'intérêt des employés concernés et d'envoyer un signal aux employeurs et aux organisations syndicales que la transgression des interdictions prévues par la Loi ne sera pas tolérée. Les ordonnances demandées, à notre avis, permettront d'atteindre cet objectif.

Conclusions et motifs de la décision

Les paragraphes 43(2) et 40(1) de la *LRTFP* sont ainsi libellés :

43.(2) La Commission révoque l'accréditation de l'agent négociateur dans les cas où, en réponse à une demande à cet effet de l'employeur ou d'un fonctionnaire, elle décide que l'accréditation n'aurait pas pu être accordée en raison d'un motif énoncé à l'article 40.

40. (1) La Commission n'accorde pas l'accréditation si elle conclut à la participation passée ou présente de l'employeur, ou d'une personne agissant en son nom, à la formation ou à l'administration de l'organisation syndicale représentant l'unité de négociation en cause et estime que cela a pu ou peut compromettre l'aptitude de cette organisation à défendre les intérêts des fonctionnaires qui font partie de l'unité de négociation.

Pour accueillir cette demande, il faudrait que la Commission conclue que l'Alliance a permis à l'employeur ou à quelqu'un agissant en son nom de participer à ses affaires à un point tel qu'elle n'est plus apte à représenter les intérêts des fonctionnaires membres de l'unité de négociation. Le paragraphe 40(1) prévoit clairement deux conditions à remplir avant que le certificat d'un agent négociateur ne puisse être révoqué.

Premièrement, les requérants doivent montrer que l'employeur ou son agent a participé à l'administration de l'organisation syndicale. Une fois cette condition remplie, les requérants doivent ensuite montrer que la participation de l'employeur était de nature à compromettre l'aptitude de l'agent négociateur à représenter les intérêts des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation.

Les requérants n'ont pas rempli la première condition prévue au paragraphe 40(1). Ils n'ont produit aucune preuve de la participation de l'employeur aux affaires de l'Alliance.

Dans les décisions qu'elle a rendues dans les dossiers 161-2-938, 939, 942, 944, 945, 946, 947, 953, 954 et 955, la Commission a conclu que M^{me} Garwood-Filbert n'a pas occupé et n'occupe pas de postes de direction ou de confiance.

Je n'ai pas à vérifier si la deuxième condition prévue au paragraphe 40(1) a été remplie, ce qui n'est nécessaire que lorsqu'il existe des preuves de la participation de l'employeur à l'administration des affaires de l'agent négociateur.

Les demandes sont rejetées.

**Le président,
Yvon Tarte**

Ottawa, le 29 avril 1999.

Traduction certifiée conforme

Serge Lareau