

Date: 20020220

Dossier: 169-34-632

Référence: 2002 CRTFP 23



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

agent négociateur

et

L'AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA

employeur

AFFAIRE : Renvoi fondé sur l'article 99 de la
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

Devant : [Evelyne Henry, présidente suppléante](#)

Pour l'agent négociateur : [Paul Taylor, Alliance de la Fonction publique du Canada](#)

Pour l'employeur : [Renée Roy, avocate](#)

Affaire entendue à Ottawa (Ontario),
le 30 novembre 2001.

DÉCISION

[1] Ce renvoi fondé sur l'article 99 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi) a été présenté par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) le 17 octobre 2000, en ces termes :

[Traduction]

La requérante, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, présente ce renvoi devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en vertu de l'article 99 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité par la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour représenter les employés de l'Agence des douanes et du revenu du Canada faisant partie du groupe Commis aux écritures et règlements. Lors d'une réunion ayant eu lieu le 23 mai 2000, l'employeur a annoncé ses projets d'automatiser plusieurs fonctions à la Section du traitement des T3 du Centre technologique d'Ottawa. Cette automatisation touchera l'emploi de quelque 21 fonctionnaires nommés pour une période indéterminée, identifiés seulement selon leur groupe, leur niveau et leur lieu de travail. Aux dates cibles, l'employeur n'aura plus besoin de leurs services, faute de travail. Il a donné ces renseignements au cours de son exposé, sans avoir informé ni consulté l'Alliance de la Fonction publique du Canada au sujet de cette situation de réaménagement des effectifs, alors qu'il est tenu de le faire par la convention collective.

L'employeur a décidé de procéder à ce réaménagement de ses effectifs sans se conformer aux dispositions de l'Appendice « E » de la convention collective. Nous estimons que l'obligation de se conformer à la convention collective n'est pas facultative, mais absolue. Les situations de réaménagement des effectifs sont clairement définies dans la convention collective et toutes les dispositions de l'Appendice « E » doivent être appliquées.

REDRESSEMENT DEMANDÉ

Nous demandons respectueusement à la Commission d'ordonner à l'employeur de :

- se conformer à l'Appendice « E » de la convention collective;*
- arrêter le projet d'automatisation des services assurés par des membres de l'Alliance jusqu'à ce qu'il soit disposé à se conformer aux dispositions de la convention collective.*

[2] Le long délai d'audition de ce renvoi a été causé par une combinaison de tentatives de médiation et de demandes d'ajournement attribuables à l'impossibilité de faire comparaître un témoin clé.

[3] Les parties ont déposé neuf pièces sur consentement. La première pièce est la convention collective conclue entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour le groupe Services des programmes et de l'administration (tous les employé-e-s), datée du 29 décembre 1998 (code 300/98, date d'expiration : le 20 juin 1999). Les parties sont convenues que c'est la convention collective applicable en l'espèce.

[4] La pièce 2 est un document intitulé *Automatisation du traitement des T3 — Information du syndicat — 5 avril 2000*. Ce document contient les points de communication clés, dans une série de diapositives pour rétroprojecteur.

[5] La pièce 3 est un document intitulé *Automatisation du traitement des T3 — Séance d'information à l'intention des syndicats et des employés — 23 mai 2000*. Il s'agit d'une série de diapositives pour rétroprojecteur.

[6] La pièce 4 est intitulée *Stratégie de communications — Automatisation du traitement des T3 — Réservé aux gestionnaires*.

[7] La pièce 5 est une série de *Questions et réponses* préparées par l'Agence des douanes et du revenu du Canada (Agence) sur l'automatisation du traitement des T3.

[8] La pièce 6 est le compte rendu d'une réunion du Sous-comité du changement technologique à laquelle avaient participé des représentants de l'Agence et du Syndicat des employé(e)s de l'impôt (Syndicat), le 5 juin 2000.

[9] La pièce 7 est une série de diapositives pour rétroprojecteur intitulée *Automatisation du traitement des T3 — Successions et fiducies — Réunion du Sous-comité du changement technologique — 5 juin 2000*.

[10] La pièce 8 est une lettre datée du 16 février 2001 et envoyée par Jean Lalonde, directeur de la Division des relations de travail de la Direction générale des relations de travail et de la rémunération de l'Agence, à Betty Bannon, présidente nationale du Syndicat.

[11] La pièce 9, intitulée *Données du CTO — Section du traitement des déclarations des successions*, contient le nom, le groupe et le niveau des employés, la date, le numéro de leur poste et leur titre.

Preuve de l'agent négociateur

[12] Pierre Mulvihill a été le premier témoin à comparaître, pour l'Alliance. Il est au service de l'agent négociateur depuis une quinzaine d'années, dans deux de ses éléments, à raison de dix ans à l'Élément national et de cinq ans au Syndicat. Avant même d'être nommé à des fonctions syndicales, il était un membre actif de l'Alliance. Pendant qu'il travaillait à l'Élément national, M. Mulvihill était chargé de représenter des membres du syndicat affectés à quelque 70 ministères ou organismes et assujettis à différentes lois : la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, annexe I, Partie I et Partie II; le *Code canadien du travail*; le *Code du travail* de l'Ontario; la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario et la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. Certains d'entre eux étaient visés par la Politique sur le réaménagement des effectifs (P.R.E.). Pendant les dix ans qu'il a passés au service de l'Élément national, M. Mulvihill a très activement travaillé dans le contexte de la P.R.E.

[13] Depuis qu'il est affecté au Syndicat, M. Mulvihill a continué à s'occuper couramment de l'application de la P.R.E. Dans la présente affaire, il a reçu de Chris Aylward, vice-président régional de la Région de la capitale nationale du Syndicat, le document identifié comme pièce 3, *Automatisation du traitement des T3 — Séance d'information à l'intention des syndicats et des employés — 23 mai 2000*. Il a aussi reçu les *Questions et réponses* (pièce 5). Le poste qu'il occupe au Syndicat le rendait membre du Sous-comité du changement technologique et du Comité du réaménagement des effectifs. C'est en raison de ce double rôle que M. Aylward lui a envoyé les pièces 3 et 5. Le *Projet d'échéancier et répercussions sur les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée*, qui figure à la page 8 de la pièce 3, a frappé M. Mulvihill; il l'a convaincu que le manque de travail entraînerait une situation de réaménagement des effectifs à la Section de conciliation des comptes et de traitement des T3 et que, par conséquent, sept CR-03 seraient excédentaires en mars 2002, puis quatre autres en mars 2003. À la page 10 de la pièce 3, M. Mulvihill a lu : [traduction] « **Nous avons fait nos preuves** : depuis 1996, plus de 310 CR-03 vulnérables ont été réaffectés dans la RCN. » À la page suivante, il a lu ce qui suit :

[Traduction]

On accordera la priorité aux CR-03 pour leur accorder des mutations à des postes de CR-03 dans la RCN.

Il y a aura des possibilités de placement à l'extérieur de l'Agence dans la RCN, avec l'aide de la CFP.

Les employés auront accès à des services de counselling professionnel.

Il y aura des services d'aide au placement.

Les personnes touchées pourront se prévaloir d'une indemnité de départ anticipé si elles le désirent (sous réserve de ratification dans la convention collective).

[14] En poursuivant sa lecture, M. Mulvihill est arrivé à la page 12, intitulée [traduction] « **Possibilités actuelles de placement au niveau CR-03** », où il a pu lire qu'il y avait 11 commis chargés de commander des formulaires (rue Oak) et sept commis à la distribution mécanisée, soit un total de 18 postes. À la page suivante de la pièce 3, portant sur la convention collective, il a lu ce qui suit :

[Traduction]

La possibilité de quitter volontairement l'Agence en touchant une indemnité de départ sera offerte à tous les CR-03 nommés pour une période indéterminée qui satisfont aux critères d'admissibilité, grâce à des échanges de postes.

(Sous réserve de ratification dans la convention collective)

[15] C'est après avoir pris connaissance de la pièce 3 — et des extraits qu'il a soulignés dans son témoignage — que M. Mulvihill a conclu à l'existence d'une situation de réaménagement des effectifs. La P.R.E. est incorporée dans la convention collective, à l'Appendice « E » (pièce 1). L'article 6.2 porte sur l'échange de postes, un processus auquel l'employeur avait fait allusion dans la pièce 3. L'article 6.3, lui, porte sur les options, l'alinéa 6.3.1b) prévoyant plus particulièrement le versement d'un montant forfaitaire à la personne qui opte de démissionner, les sommes payables étant précisées à l'annexe B.

[16] Le paragraphe 1.1.11 de l'Appendice « E » de la convention collective (pièce 1) stipule que :

Les ministères informent et consultent les représentants de l'Alliance de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront aux représentants de l'Alliance le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

[17] M. Mulvihill avait été désigné par la présidente nationale du Syndicat, qui avait elle-même été désignée comme représentante de l'Alliance auprès de l'Agence par la présidente nationale de l'Alliance.

[18] Le 5 juin 2000, M. Mulvihill a assisté à une réunion avec l'employeur, en sa qualité de membre du Sous-comité du changement technologique du Syndicat. La pièce 6 est un compte rendu de cette réunion; le point 9 est intitulé [traduction] *Automatisation du traitement des T3*. Il porte sur une partie des renseignements préalablement fournis.

[19] Le 20 juillet 2000, M. Mulvihill a demandé à la Section de la représentation de l'Alliance de faire porter plainte par l'Alliance : il estimait que l'agent négociateur avait donné amplement le temps à l'employeur de faire parvenir des renseignements au Syndicat sur l'automatisation du traitement des T3.

[20] M. Mulvihill a témoigné qu'il a fallu attendre jusqu'au 16 février 2001 pour que l'Agence envoie une lettre (pièce 8) à la présidente nationale du Syndicat, Betty Bannon.

[21] M. Mulvihill a ensuite déposé en preuve, comme pièce 10, un Protocole d'entente daté du 19 janvier 2000, conclu à la suite du règlement d'un dossier de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (169-2-623) par la voie de la médiation. Au paragraphe 2 de ce document, on peut lire que :

[Traduction]

L'employeur accepte de demander à la direction locale de faire en sorte que l'Unité de réaménagement des effectifs de la Direction des ressources humaines soit informée quand elle se prépare à informer les présidents des sections locales ou leurs délégués d'une situation de réaménagement des effectifs.

L'employeur accepte en outre d'informer par écrit la présidente du syndicat des employé(e)s de l'Impôt de la situation, en précisant le nom du représentant de la section locale du syndicat avec lequel communiquer pour plus d'information.

[22] Le fait que l'Agence ne s'est pas conformée au paragraphe 2 de la pièce 10 est une des raisons pour lesquelles le témoin a fait demander à l'Alliance de présenter un renvoi fondé sur l'article 99 de la Loi. L'employeur n'a pas donné le nom du président de la section locale au Syndicat et n'a pas non plus envoyé la lettre requise à la présidente nationale du Syndicat.

[23] Il était important pour M. Mulvihill qu'on sache qu'il s'agissait d'une situation de réaménagement des effectifs, puisque les droits des fonctionnaires visés, à savoir leurs chances d'obtenir une formation, auraient pu être compromis.

[24] En contre-interrogatoire, M. Mulvihill s'est fait demander d'expliquer le contexte du Protocole d'entente. Il a déclaré que l'employeur n'avait pas invoqué la P.R.E. en six occasions différentes alors que l'agent négociateur avait constaté la nécessité de le faire. Dans ce cas-là, on avait eu recours à la médiation, et c'est grâce à elle que le Protocole d'entente a été signé. Quand on lui a demandé d'expliquer pourquoi, au deuxième paragraphe de ce document, il est question d'un « changement des effectifs » plutôt que d'un « réaménagement des effectifs », M. Mulvihill a déclaré que les deux expressions étaient synonymes et qu'il ne s'était pas rendu compte, sur le coup, que le libellé n'était pas exactement le même. Il ne s'attendait pas à recevoir une lettre comme la pièce 8. Il s'est rendu compte qu'on avait fait une erreur et que le protocole d'entente aurait dû être plus précis. L'affaire qui avait été réglée grâce à la pièce 10 concernait le paragraphe 1.1.11 de la Politique sur le réaménagement des effectifs, à l'Appendice « E » de la convention collective. M. Mulvihill s'était dit que le paragraphe 2 de la pièce 10 correspondait à ce qu'exige le paragraphe 1.1.11 de la P.R.E. et que l'affaire était réglée.

[25] M. Mulvihill a aussi déclaré que les renseignements correspondant au point 9 de la pièce 6 étaient les seuls renseignements de première main que l'agent négociateur avait reçus de l'employeur avant la veille de l'audience dans la présente affaire.

Preuve de l'employeur

[26] M. Melan Sapp a été appelé à témoigner pour l'employeur. Depuis le 14 février 2001, il est directeur par intérim du Centre technologique d'Ottawa (C.T.O.). Avant d'être nommé à ce poste, il était directeur adjoint de la même Direction, après avoir été directeur par intérim du 17 avril au 15 septembre 2000. En tant que directeur par intérim du C.T.O., il est responsable de toute son exploitation. Le traitement des déclarations T3 fait appel à six systèmes informatiques différents; l'objectif global de l'employeur consiste à fusionner ces systèmes pour accroître l'efficacité. À cette fin, sa démarche se concentre sur le système de comptabilité. L'ancien système était manuel et indépendant. Les systèmes ne communiquaient pas entre eux. Le projet de fusion consiste à faire passer le traitement manuel des déclarations à l'ère technologique.

[27] À l'automne 1999, dans le cadre de la rencontre semi-annuelle des bureaux des services fiscaux de tout le pays, différentes directions fonctionnelles se sont fait présenter une sorte d'instantané de l'avenir illustrant ce que l'Agence voulait améliorer. C'est alors que M. Sapp a su qu'il y aurait peut-être une refonte de la méthode de traitement des T3. À la fin d'avril 2000, il a commencé à participer lui-même à ce processus. On lui avait présenté une première ébauche de ce que l'Agence considérait comme un plan de traitement des T3; on l'avait chargé de prendre connaissance des documents, d'en vérifier l'exactitude pour déterminer exactement quelles seraient les répercussions du plan, puis de demander aux spécialistes des Ressources humaines d'examiner les renseignements destinés aux fonctionnaires. Fondamentalement, le plan prévoyait que, sur une période de trois ans commençant en février 2001, les améliorations du système de traitement des T3 allaient entraîner une réduction du nombre de fonctionnaires nommés pour une période indéterminée nécessaires pour les tâches de comptabilité et de traitement.

[28] Avec l'aide de spécialistes des communications, M. Sapp a établi un plan d'action selon lequel les représentants régionaux de la direction allaient informer de la situation le représentant régional du Syndicat, puis les dirigeants locaux du syndicat et ensuite les fonctionnaires eux-mêmes. Le plan ne devait pas être mis en œuvre avant que l'administration centrale ne fasse savoir à la direction régionale qu'elle avait informé le représentant national du syndicat. Ensuite, la direction locale devait mettre en œuvre le plan d'action décrit à la pièce 4.

[29] Le mardi 23 mai 2000, M. Sapp et l'équipe de la haute direction ont informé du projet la présidente locale du syndicat, Judy Anderson, et les membres de son comité exécutif. À cette rencontre, les parties sont convenues de réactiver immédiatement le comité local de placement composé des deux gestionnaires des secteurs touchés par le changement, de la présidente de la section locale et du représentant local des CR, puisque la plupart des fonctionnaires visés étaient des CR-03.

[30] Ce comité, qui avait été très occupé de 1996 jusqu'à la fin de 1998 ou début de 1999, avait pour mandat de placer les fonctionnaires excédentaires. En fait, il était interdit à une division ou à une section de doter un poste quelconque sans son aval. La tâche de ce comité syndical-patronal mixte consistait à placer les personnes qui étaient susceptibles, par la suite, d'être « affectées » par un changement de la méthode ou de la structure de traitement des déclarations.

[31] En outre, un spécialiste du counselling et de la préparation de curriculum vitæ a été nommé pour aider les fonctionnaires à évaluer leur expérience professionnelle afin de déterminer le genre de travail qu'ils voudraient faire ainsi que pour leur donner des conseils personnels.

[32] Les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée qui souhaitaient changer d'orientation pouvaient suivre des cours après les heures de travail. L'employeur allait leur rembourser les frais engagés à ce titre. S'ils voulaient essayer de faire un travail susceptible de les intéresser, on autoriserait les employés à le faire. Le plan prévoyait qu'ils seraient tous informés en même temps. Chacun et chacune allait recevoir son propre exemplaire de la pièce 3, en plus des *Questions et réponses* (pièce 5).

[33] L'employeur allait offrir des services de counselling individuels, et les fonctionnaires devaient avoir accès à un service de courriel auquel ils pourraient adresser toutes leurs questions. Ces questions et leurs réponses seraient ensuite distribuées à tout le monde.

[34] La séance d'information à l'intention des employés a été offerte à deux groupes distincts parce que les employés sont répartis dans deux immeubles. Les dirigeants de la section locale ont assisté à la séance du 23 mai 2000, à laquelle ils avaient été invités. À ce moment-là, on a communiqué aux employés tous les renseignements que

l'Agence avait à l'époque, et ce par écrit, dans les diapositives de la pièce 3. Les spécialistes en counselling ont aussi été présentés aux employés à cette occasion.

[35] La démarche de l'employeur consistait à mettre en rapport les représentants régionaux du Syndicat avec les commissaires adjoints régionaux, et les représentants de la section locale du syndicat, avec les directeurs locaux. M. Chris Aylward, le représentant régional du Syndicat, a donc été informé de la situation par le Commissaire adjoint de la Région du Nord de l'Ontario, M. Harvey Beaulac, qui était le superviseur immédiat de M. Sapp.

[36] Le C.T.O. a connu d'énormes changements depuis 1996. La section locale du syndicat, la direction du Centre et ses employés ont collaboré très étroitement en vue d'atteindre les mêmes objectifs, leur but commun étant d'assurer l'emploi pour une période indéterminée des fonctionnaires nommés pour une période indéterminée. Avant l'automatisation du traitement des T3, le comité syndical-patronal mixte de placement avait trouvé des postes pour plus de 1 000 employés. Sa stratégie de placement était fondée sur un partenariat entre la direction, la section locale du Syndicat et les employés.

[37] Les employés étaient de la partie parce qu'il fallait qu'ils puissent dire à la direction ce qu'ils voulaient, où ils voulaient aller ainsi que la formation ou les nouvelles aptitudes qu'ils pourraient devoir acquérir. Par la suite, le comité syndical-patronal de placement investi de la compétence nécessaire en matière de dotation pouvait placer tous les employés touchés. L'envergure des répercussions potentielles de l'automatisation du traitement des T3 était à toutes fins utiles infime, comparativement à ce qui s'était passé depuis 1996. Fondamentalement, le comité syndical-patronal de placement allait disposer de deux ans et demi à trois ans pour placer 21 employés seulement. La pièce 9 représente les efforts de la section locale du syndicat et de la direction locale pour placer les intéressés. La liste en question était publiée tous les trimestres par le comité syndical-patronal de placement afin de tenir les employés au courant de ce qui se passait et des progrès accomplis.

[38] Les deux sections visées étaient celles de la conciliation des comptes et du traitement des T3. La première comptait 28 CR-03 nommés pour une période indéterminée. En mars 2002, comme on peut le voir dans la pièce 3, l'Agence devait en avoir besoin de sept de moins et quatre autres allaient être excédentaires en 2003.

[39] La Section du traitement des déclarations de successions et de fiducies comptait 16 CR-03. En mars 2002, elle devait en avoir besoin de neuf de moins. Collectivement, les deux sections employaient 44 CR-03. Avec la nouvelle automatisation du traitement, l'Agence allait avoir besoin de 21 employés de moins. Dans ce contexte, tous les 44 CR-03 étaient considérés comme bénéficiant d'une priorité en matière de placement et pouvaient se prévaloir des options énumérées à la pièce 3.

[40] Au cours de la période qui s'est écoulée jusqu'à l'audience, l'Agence a placé 39 employés dans d'autres postes où ils ont été nommés pour une période indéterminée, et 28 d'entre eux ont même obtenu une promotion. Le comité syndical-patronal de placement local a si bien fait son travail qu'il a dû redoter certains postes pour une période indéterminée afin d'amener l'effectif des deux sections au niveau requis après l'automatisation.

[41] M. Sapp considérait l'application de la P.R.E. comme une « solution de dernier recours ». À son avis, s'en servir équivalait à reconnaître que la direction locale et la section locale du syndicat n'avaient pas fait leur travail, qui consiste à voir à ce que les fonctionnaires nommés pour une période indéterminée continuent d'être employés. L'application de la P.R.E. signifie selon lui qu'il n'a pas fait son travail et revient à dire aux employés que l'employeur ne peut pas leur garantir un emploi, qu'il doit se conformer à des règles rigoureuses et que, comme il y a 28 employés à la Section de conciliation des comptes, il faut identifier les sept qui méritent le moins d'avoir un emploi en procédant à leur sélection en ordre inverse du mérite. Cette approche cause de l'anxiété et perturbe la vie personnelle et familiale des intéressés. La P.R.E. précise en outre que, après tout cela, les employés peuvent recevoir une offre ou pas, une offre qu'ils doivent accepter : s'ils ne l'acceptent pas, ils n'auront pas le choix entre différentes offres d'emploi.

[42] Par contre, dans le contexte de la stratégie de placement, les employés peuvent essayer autant d'emplois différents qu'ils le souhaitent. La raison pour laquelle le comité syndical-patronal de placement a adopté cette approche est attribuable au succès constaté depuis 1996 pour les employés qui ont eu des possibilités de travailler dans divers secteurs afin de mieux se positionner et de pouvoir briguer des promotions quand cette possibilité s'offrait à eux. Dans le cas de l'automatisation du traitement des T3, le succès a été tel que, jusqu'à présent, près des deux tiers (28 sur

45) des employés des deux sections visées ont obtenu une promotion avant que le moindre changement ne soit introduit.

[43] En contre-interrogatoire, M. Sapp a déclaré que la question de savoir si l'automatisation du traitement des T3 était une situation de réaménagement des effectifs ne s'est pas posée pour le bureau local. Si cette décision avait été prise à un niveau plus élevé de l'Agence, il n'en a pas été informé. Quand il s'est fait demander s'il considérait les employés dans le contexte de l'automatisation comme des employés touchés aux termes de la P.R.E., M. Sapp a répondu qu'il ne le savait pas. Il avait lu la P.R.E., mais, dans son esprit, elle ne s'appliquait pas avant que certains employés n'aient pas pu être placés.

[44] M. Sapp a admis qu'il ne connaissait pas bien la Politique sur le réaménagement des effectifs.

Arguments de l'agent négociateur

[45] Dans son renvoi fondé sur l'article 99, l'Alliance allègue que l'employeur a contrevenu au paragraphe 1.1.11 de l'Appendice « E » de la convention collective, à savoir :

Les ministères informent et consultent les représentants de l'Alliance de façon exhaustive dan les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision ait été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront aux représentants de l'Alliance le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

[46] À l'Appendice « E », la notion d'employé touché est définie de la façon suivante :

Employé-e touché (*affected employee*) — *Employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs.*

[47] Le réaménagement des effectifs est défini comme il suit :

Réaménagement des effectifs (*work force adjustment*) — *Situation qui se produit lorsqu'un administrateur général décide que les services d'un ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé-e ne veut*

pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution.

[48] En niant qu'il s'agit en l'occurrence d'une situation de réaménagement des effectifs, l'employeur contrevient à la disposition 1.1.11. Or, il a décrit la situation en disant que celle-ci se prêtait à une stratégie de placement entièrement indépendante de toute obligation découlant de la convention collective.

[49] En décrivant les employés touchés comme « affectés » et en décrivant la situation comme un changement des effectifs, l'employeur se conforme largement à l'esprit de sa politique de placement lorsqu'il prétend que de nombreux employés touchés ont été promus et de nombreux autres placés. C'est important pour les employés qui ont été placés, non pas par rapport à la convention collective et à leurs droits, mais dans le contexte d'une stratégie de placement.

[50] L'Alliance est d'avis que cela lui porte préjudice. L'employeur a déclaré que la disposition 1.1.11 ne s'applique pas. Par exemple, étant donné qu'il a décidé de décrire le processus comme un changement des effectifs, un changement purement local empêche l'Alliance d'avoir voix au chapitre dans le contexte d'un réaménagement des effectifs. Si la situation n'est pas décrite comme un réaménagement des effectifs, comment l'Alliance peut-elle s'acquitter de son obligation et de sa responsabilité de représenter ses membres?

[51] L'employeur s'est permis de démarquer une situation de réaménagement des effectifs de la convention collective, ce qui lui permet de dissocier le syndicat du rôle qu'il joue au titre de l'administration de la convention collective. En outre, cette approche de l'employeur pourrait toucher les employés d'une autre façon aussi, en les assujettissant à une simple politique. En effet, rien ne prouve qu'un employé ait été placé conformément à la politique sur le réaménagement des effectifs qui est incorporée dans la convention collective.

[52] Les employés peuvent se fier sur la convention collective pour protéger leurs droits. L'Alliance a déposé une plainte parce que, en agissant de la sorte, l'employeur sape sa capacité de se prévaloir de la convention collective.

[53] M. Mulvihill a témoigné sur ce qui a fait que le mot « changement » plutôt que « réaménagement » s'est retrouvé dans la pièce 10. L'Alliance soutient qu'il est extrêmement injuste de prétendre que ce libellé modifie la convention collective.

M. Mulvihill a déclaré dans son témoignage que ni l'une ni l'autre des parties n'envisageait cela. La pièce 10 devrait être interprétée de façon à confirmer la position de l'Alliance. L'employeur ne devrait pas être autorisé à se fonder sur l'interprétation littérale du mot « changement ». L'agent négociateur reconnaît qu'il s'agit manifestement d'un cas de réaménagement des effectifs.

[54] Le témoignage de M. Sapp en ce qui concerne l'objectif de la stratégie du comité de placement et du partenariat entre le syndicat et la direction ainsi que leur but commun se ramène exactement aux mêmes objectifs que ceux de la P.R.E. La procédure en question consiste à assurer le maintien en poste des employés touchés. Les dispositions de la convention collective sont claires : il n'est pas nécessaire que les employés soient déclarés excédentaires pour avoir le droit de bénéficier des dispositions de leur convention collective.

[55] Quand M. Sapp a dit être convaincu qu'il y avait des avantages à appliquer une stratégie de placement plutôt que la P.R.E. et qu'il a semblé vouloir dire qu'il y aurait des inconvénients à appliquer cette Politique, on ne peut accorder de poids à son opinion, puisque sa connaissance de la P.R.E. est limitée. En fait, l'Alliance fait valoir que l'application de la P.R.E. ne comporte aucun inconvénient.

[56] La possibilité d'essayer différents postes et celle de faire acte de candidature à des concours sont tout aussi évidentes dans le contexte de la P.R.E., qui prévoit expressément une offre d'emploi raisonnable comme offre minimale. Si l'employeur est en mesure d'offrir un choix de postes, rien dans la convention collective ne le lui interdit. Ce n'est pas une exigence maximale. L'Alliance soutient qu'il faut tenir compte des objectifs déclarés de la P.R.E. Or, les actions de l'employeur étaient conformes aux objectifs de la P.R.E.

[57] Pour conclure, l'Alliance répète que la P.R.E. équivaut fondamentalement à reconnaître le principe syndical de la sécurité d'emploi qui la sous-tend. Comme redressement, l'Alliance demande à la Commission de déclarer que l'employeur aurait dû se conformer à la disposition 1.1.11 de l'Appendice « E » de la convention collective. Il aurait dû informer l'agent négociateur du réaménagement des effectifs et lui donner le nom des employés qui allaient être considérés comme touchés. Il y a une différence entre l'information qui a été communiquée aux employés et ce que la P.R.E. exige. La déclaration demandée devrait aussi comprendre une ordonnance enjoignant à

l'employeur de se conformer à l'Appendice « E » dans les situations analogues, à l'avenir.

Arguments de l'employeur

[58] L'employeur commence par partir du principe que la situation en l'espèce s'est présentée avant de devenir un cas de réaménagement des effectifs. Il n'y a pas de situation de réaménagement des effectifs avant qu'il n'y ait aucune possibilité, même lointaine, de déclarer un employé excédentaire.

[59] En fait, il y avait à l'Agence plus de postes que d'employés, et beaucoup d'entre eux ont obtenu une promotion. Il est important de souligner que 28 des intéressés ont obtenu une promotion. C'est plus que les 21 postes qui seront « affectés ». L'employeur continue de considérer la P.R.E. comme une solution de dernier recours et, quand il a appliqué sa politique de placement, il s'est plus qu'acquitté de son rôle.

[60] Si la Commission devait conclure qu'il s'agissait en l'occurrence d'un réaménagement des effectifs, elle devrait aussi conclure que l'employeur s'est donné tant de mal pour appliquer la disposition 1.1.2 de l'Appendice « E » qu'il n'était pas nécessaire d'invoquer ces dispositions de la convention collective :

Les ministères réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employé-e-s nommés pour une période indéterminée, sur le ministère et sur la fonction publique.

[61] Le représentant de l'Alliance, M. Mulvihill, a fait état de ses années d'expérience et du nombre de règlements auxquels il a participé. Par conséquent, l'emploi de l'expression situation de « changement des effectifs » dans le Protocole d'entente doit avoir un sens. Puisque le libellé est différent, l'employeur, tout au moins, l'interprète différemment.

[62] Si la Commission devait conclure qu'il s'agissait d'une situation de réaménagement des effectifs, l'employeur soutient qu'il s'est conformé à l'esprit de l'Appendice « E ». Il a fait plus que ce qu'il était censé faire, en étroite consultation avec les représentants locaux du syndicat, de quelque façon que la Commission décide de décrire ses actions. Il n'en a pas moins informé immédiatement la section locale et la direction régionale du Syndicat, en informant aussi la direction nationale du

syndicat peu de temps après. Il a beaucoup consulté l'agent négociateur et étroitement collaboré avec lui au niveau local.

[63] En ce qui concerne la disposition 1.1.11 de l'Appendice « E », Pierre Mulvihill était précisément un des représentants de l'Alliance qui ont été informés de la situation. Personne n'a témoigné que le représentant local n'était pas un représentant de l'Alliance, et n'a exigé ni précisé que l'information et la consultation se fassent ou doivent se faire à un niveau particulier. La disposition 1.1.11 ne le précise pas. Dans le Protocole d'entente (pièce 10), par contre, il est précisé que la direction locale collabore étroitement avec le syndicat au niveau local pour aider les employés qui deviennent touchés. Dans ce contexte, l'employeur a bel et bien fait participer au processus la présidente de la section locale et le comité syndical-patronal de placement local. Aucun poste n'a pu être doté sans que ce comité ne détermine si c'était souhaitable pour quiconque des employés en question.

[64] Pour terminer, l'employeur affirme que, en ce qui concerne le redressement demandé, il faudrait qu'on répète que l'article 99 porte sur ses obligations à l'endroit d'un syndicat, mais non à l'égard de droits individuels. Pour l'avenir, toutes les situations devront être jugées au fond. La compétence de la Commission ne s'applique qu'aux faits soumis en l'espèce.

Réplique de l'agent négociateur

[65] En ce qui concerne la consultation, l'employeur a décidé unilatéralement qu'il s'agissait d'une question locale. La déclaration interprétant l'application de la P.R.E. comme une solution de dernier recours selon l'employeur est contredite à la pièce 3 et à la pièce 5. L'Alliance estime que les dispositions de l'Appendice « E » s'appliquent aux employés, ne serait-ce qu'en ce qui concerne les possibilités de mise en disponibilité.

Motifs de la décision

[66] L'agent négociateur se plaint que l'Agence ne s'est pas conformée à son obligation aux termes de la disposition 1.1.11 de l'Appendice « E » de la convention collective du groupe Services des programmes et de l'administration (pièce 1).

[67] La disposition 1.1.11 se lit comme il suit :

Les ministères informent et consultent les représentants de l'Alliance de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront aux représentants de l'Alliance le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

[68] La preuve est claire : l'Agence ne s'est pas conformée aux conditions de cette disposition. L'argument selon lequel l'automatisation du traitement des T3 était un « changement des effectifs » plutôt qu'un « réaménagement des effectifs » est pour le moins fallacieux. Il ne fait aucun doute que l'automatisation des deux sections est un changement technologique menant à l'élimination d'emplois afin d'accroître la productivité. L'employeur n'aura plus besoin des services d'un certain nombre de CR-03 en mars 2002, puis de quelques CR-03 de plus en mars 2003. Il s'agissait donc manifestement d'une situation de réaménagement des effectifs.

[69] Il est intéressant de souligner par ailleurs que l'employeur s'est bel et bien conformé à l'esprit de l'Appendice « E » de la convention collective. S'il avait mieux formé ses spécialistes des communications et ses gestionnaires sur la convention collective, il lui aurait été facile de se conformer à l'obligation que lui impose la disposition 1.1.11. Il lui aurait suffi, outre ce qu'il a fait le 23 mai 2000, d'envoyer en temps opportun à la présidente nationale du Syndicat une lettre accompagnée d'un organigramme des deux sections visées, avec le nom des titulaires des postes. Fort probablement, l'affaire aurait été déléguée aux niveaux appropriés du syndicat, où les consultations et la coopération ont été très fructueuses, dans la pratique.

[70] La convention collective n'envisage pas, dans un cas de réaménagement des effectifs, de phase considérée comme une situation de « changement des effectifs » au cours de laquelle l'employeur peut agir à son gré avec qui il veut. S'il a des réserves quant à l'application de certaines parties de l'Appendice « E » dans toutes les situations de changement technologique relatives à ses opérations, l'endroit où il peut faire les changements nécessaires, c'est la table de négociation.

[71] Je conclus que l'employeur a contrevenu à la convention collective du groupe Services des programmes et de l'administration en ne se conformant pas à la disposition 1.1.11 de l'Appendice « E ».

[72] Je n'ordonnerai pas à l'employeur d' « arrêter le projet d'automatisation des services assurés par des membres de l'Alliance », puisqu'il semble s'être conformé à l'esprit des dispositions de la P.R.E. et que des représentants de l'agent négociateur semblent avoir participé au processus conçu pour assurer le maintien en poste des employés touchés.

[73] Je ne délivrerai pas non plus d'ordonnance en ce qui concerne l'application future de la convention collective. Je dirais toutefois à l'employeur qu'il aurait intérêt à sensibiliser ses gestionnaires et ses spécialistes des communications à l'existence de la convention collective ainsi qu'à son contenu. L'Alliance pourrait souhaiter offrir de participer à ce processus de sensibilisation en établissant des lignes directrices claires sur les membres de sa structure qu'il faut informer de quoi, et à quel moment.

[74] Pour résumer, je déclare que l'employeur ne s'est pas acquitté de l'obligation que lui impose la disposition 1.1.11 de l'Appendice « E » de la convention collective du groupe Services des programmes et de l'administration de fournir à l'Alliance de façon exhaustive et le plus tôt possible le nom et le lieu de travail des employés touchés par l'automatisation du traitement des T3.

Evelyne Henry
présidente suppléante

OTTAWA, le 20 février 2002.

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