

Date: 20010216

Dossier: 125-13-96

Référence: 2001 CRTFP 14



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

ENTRE

CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS,
MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE

requérant/employeur

et

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA ET
INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

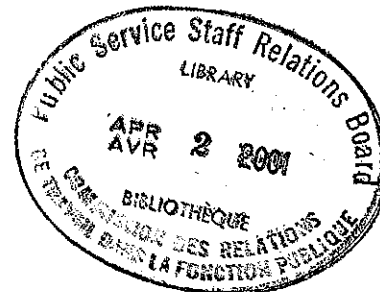
parties défenderesses/agents négociateurs

AFFAIRE : Demande de réexamen fondée sur l'article 27 de la
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique

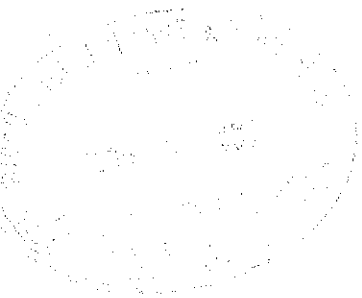
Devant : Joseph W. Potter, président suppléant

Pour le requérant/employeur : Stephen Bird, avocat

Pour les parties défenderesses/agents négociateurs : Alain Piché, Alliance de la
Fonction publique du Canada
Michel Gingras, Institut
professionnel de la fonction
publique du Canada



Affaire entendue à Ottawa (Ontario)
les 8, 9 et du 15 au 17 janvier 2001.



DÉCISION

[1] Le 17 août 2000, un avocat du Centre de la sécurité des télécommunications du ministère de la Défense nationale (C.S.T.) a écrit à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) pour réclamer le réexamen de décisions antérieures en vertu desquelles des certificats d'accréditation avaient été délivrés à l'égard d'unités de négociation. Cette demande était fondée sur l'article 27 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi).

[2] Le C.S.T. réclamait plus précisément le réexamen de cinq décisions dans lesquelles la Commission avait conclu que cinq unités de négociation distinctes étaient habiles à négocier collectivement (dossiers de la Commission 143-13-153 et 156; 146-13-154; 145-13-157; 143-13-158 et 142-13-294). Le C.S.T. demandait donc à la Commission de conclure qu'une seule unité de négociation serait plus habile à négocier collectivement.

[3] Les cinq certificats délivrés à des unités de négociation portent sur quatre groupes représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) et sur un autre groupe représenté celui-là par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut).

[4] Les certificats de l'Alliance, tous datés du 21 août 1975, englobent les employés membres des catégories du soutien administratif (dossier de la Commission 145-13-157), de l'administration et du service extérieur (dossiers de la Commission 143-13-153 et 143-13-156) et de l'exploitation (dossier de la Commission 146-13-154), ainsi que ceux de la catégorie technique (dossier de la commission 143-13-158).

[5] Le certificat de l'Institut englobe les membres de la catégorie scientifique et professionnelle; il est daté du 3 juin 1991 (dossier de la Commission 142-13-294).

[6] La raison invoquée pour la demande de réexamen figure dans la lettre du 17 août 2000 adressée par l'employeur à la Commission.

[7] L'Institut a répondu à cette demande le 7 septembre 2000 en disant s'opposer à la position de l'employeur.

[8] L'Alliance y a répondu le 6 septembre 2000 en déclarant qu'elle ne s'opposait pas à la demande de l'employeur quant à la fusion en une seule unité de négociation des quatre unités de négociation dont elle est l'agent négociateur. Elle est restée muette sur l'inclusion des membres de l'Institut dans une seule unité de négociation.

[9] Dans sa lettre du 17 août 2000, l'employeur proposait une nouvelle définition de l'unité de négociation dont il réclamait la création. Le 16 novembre 2000, l'Alliance a écrit à la Commission pour l'informer qu'elle ne souscrivait pas à la description de cette unité de négociation, dans la mesure où l'employeur tentait d'exclure de la négociation tous les gestionnaires de niveau IV.

[10] Lors de l'audience sur la demande de réexamen, le C.S.T. a modifié sa description de la seule unité de négociation qu'il propose; il n'y a eu aucune objection à cette version modifiée de la part des parties défenderesses/agents négociateurs, dans l'éventualité où la Commission déciderait qu'une seule unité de négociation est habile à négocier collectivement.

Exposé sommaire de la preuve

[11] L'employeur est un employeur distinct chargé des aspects secrets et très secrets des communications, (la pièce E-2 a été déposée en preuve; c'est un aperçu de son organisation). À l'onglet 3 de cette pièce (pages 11 à 21 inclusivement), on trouve des exemples hypothétiques des tâches accomplies dans les locaux de l'employeur ainsi que de la relation entre les unités de négociation existantes.

[12] Ann Dufour, chef des Relations de travail, a déposé la pièce E-4. On trouve à l'onglet 5 le nombre de fonctionnaires dans chaque unité de négociation; le C.S.T. compte en tout 897 employés syndiqués, dont 64 ingénieurs représentés par l'Institut. Tous les autres sont représentés par l'Alliance.

[13] Barry Madill, directeur du Groupe des acquisitions, parle de l'intégration des tâches au C.S.T. Des équipes d'employés de différents groupes professionnels sont formées pour régler un problème donné. Dans bien des cas, un ingénieur — membre de l'unité de négociation de l'Institut — travaille avec des collègues membres d'une des unités de négociation de l'Alliance. Ces équipes sont communément qualifiées d'autonomes.

[14] M. Madill témoigne que les différences entre les conventions collectives peuvent poser des difficultés du point de vue des gestionnaires. Il cite par exemple les dispositions applicables au temps de déplacement, qui diffèrent selon que le fonctionnaire est membre de l'Institut ou de l'Alliance. En contre-interrogatoire, il a reconnu que la convention collective n'empêchait pas la direction d'affecter les ingénieurs aux différentes équipes matricielles.

[15] Michael Doucet a témoigné sur son rôle de gestionnaire de projet d'un nouveau plan d'évaluation des emplois conçu pour évaluer la valeur de tous les postes du C.S.T., sauf ceux de la direction (voir la pièce E-3, onglet 2). Ce nouveau plan d'évaluation des emplois est appelé « UNISON ».

[16] M. Doucet a expliqué qu'un examen des normes de classification du C.S.T. réalisé en 1997 a révélé qu'on utilisait alors 13 normes différentes, mais qu'elles ne reflétaient pas correctement la façon dont l'organisation gérait ses activités. En outre, l'utilisation de ces normes différentes causait des problèmes d'équité salariale (voir la pièce E-3, onglet 2, page 2).

[17] En février 1998, le C.S.T. a entrepris l'élaboration d'un système général d'évaluation des postes qui n'appartenaient pas à la catégorie de la direction, en s'inspirant des critères de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne (L.C.D.P.)*. M. Doucet a expliqué que, après la mise en œuvre de ce plan d'évaluation des emplois, le C.S.T. comptait passer à une seule échelle de traitement uniforme pour le traitement de base des employés auxquels le plan s'appliquerait.

[18] Le C.S.T. estimait en outre qu'« UNISON » l'aiderait aussi à surmonter le problème de la mobilité. Comme tous les emplois seraient évalués et classifiés en fonction du même plan, les employés hésiteraient moins à passer d'un groupe professionnel à l'autre en raison des différences de traitement marquées.

[19] L'équipe de projet de M. Doucet a recueilli et analysé des données sur les emplois et évalué son plan d'évaluation des emplois de différentes façons. Elle a retenu les services de consultants pour s'assurer qu'il satisfaisait aux normes de non-sexisme qu'exige la *L.C.D.P.*

[20] M. Doucet a déclaré que le nouveau plan permettra au C.S.T. d'attribuer une cote numérique aux emplois de son personnel, qui seront réunis ou regroupés afin que la direction puisse déterminer leurs niveaux dans le plan. Les traitements seront ensuite négociés pour chacun de ces niveaux. Un exemple de la hiérarchie qui résulterait de cette approche figure à l'onglet 4 de la pièce E-3. Le C.S.T. prévoyait que ses employés seraient informés de leur cote numérique à la fin de janvier 2001.

[21] Grâce à la mise en œuvre d'« UNISON », tous les emplois sauf ceux de la direction seront évalués de la même façon, avec la même norme. Il sera donc possible

de déterminer quels emplois sont d'égale valeur, et M. Doucet a déclaré dans son témoignage que le C.S.T. a besoin d'une seule échelle de traitement pour être sûr que son régime sera conforme à la *L.C.D.P.*. Ce serait impossible avec deux unités de négociation, puisque le C.S.T. se retrouverait vraisemblablement avec deux échelles de traitement pour des emplois qui ont été déterminés d'égale valeur. Il n'y aurait aucun moyen d'offrir un traitement égal pour un travail d'égale valeur avec deux échelles de traitement distinctes.

[22] En contre-interrogatoire, M. Doucet a reconnu que le C.S.T. devra avoir deux systèmes différents de détermination de la valeur des employés. L'un d'eux sera utilisé pour les membres de la direction, tandis qu'« UNISON » servira à évaluer tous les autres employés. Il y aura aussi, cela va de soi, deux échelles de traitement.

[23] M^{me} Dufour a fait l'historique des négociations collectives de l'Institut et de l'Alliance avec le C.S.T. et déclare que les dispositions de toutes les conventions collectives ne sont pas nettement différentes. La comparaison des conventions collectives figure à l'onglet 1 de la pièce E-8.

[24] En contre-interrogatoire, M^{me} Dufour déclare que les relations professionnelles du C.S.T. avec l'Institut ont été harmonieuses et qu'il n'y a pas eu de grief au cours des trois dernières années.

[25] Karl Boutin, Michael Sayyear, Richard MacLean et Cal Mitchell ont témoigné tous les quatre qu'ils travaillent au C.S.T., où ils sont classifiés comme ingénieurs. Ils sont membres de l'Institut. Chacun d'entre eux a témoigné sur ses fonctions et a déclaré qu'il doit se servir de ses connaissances en génie pour s'en acquitter.

[26] M. Boutin a témoigné que la formation professionnelle est importante pour lui et qu'il risquerait de perdre au change si son unité de négociation devait être fusionnée avec une plus grande unité. Il est aussi important pour lui de faire partie d'un groupe composé exclusivement d'ingénieurs, puisque cela l'aide à rencontrer des gens du même domaine.

[27] M. Sayyear tient à s'assurer qu'il y aura un bon programme de perfectionnement professionnel au C.S.T.; il tient aussi à ce que son traitement reste compétitif. Il n'est pas favorable à la position de l'employeur dans cette affaire, puisqu'elle aurait pour résultat d'empêcher les ingénieurs de se faire entendre.

[28] M. Sayyear a témoigné qu'il a débuté au C.S.T. comme ingénieur, mais qu'il a ensuite été reclassifié « CP » dans un poste où il supervisait d'autres ingénieurs. Par la suite, il a été reclassifié de nouveau, cette fois comme ingénieur. Il a indiqué que la formation était encore un enjeu d'importance pour lui quand il était CP.

[29] M. MacLean a déclaré que la formation est un enjeu important pour lui aussi; il a décrit la plus récente proposition de l'Institut sur la formation, qui a été présentée à la table de négociation.

[30] M. Mitchell est président de l'unité de négociation; il a déposé la pièce P-10, une pétition signée par 59 ingénieurs demandant à continuer de faire partie de leur unité de négociation actuelle.

Argumentations

Pour l'employeur

[31] L'employeur soumet un recueil de jurisprudence (onglets 1 à 16) pour étayer sa position.

[32] La présente demande de réexamen de cinq décisions de la Commission est fondée sur l'article 27 de la Loi, qui équivaut à l'article du *Code canadien du travail* prévoyant un réexamen analogue (l'article 18). Dans des affaires comme celle-ci, le requérant assume le fardeau initial de la preuve.

[33] L'avocat de l'employeur déclare que, une fois qu'il aura convaincu la Commission qu'un changement s'impose, elle devrait s'efforcer de rendre la meilleure décision possible dans l'immédiat et pour l'avenir. Bien que la loi soit muette sur la détermination de l'unité la plus habile à négocier collectivement, l'approche qui prévaut est celle que la Commission a retenue dans *Agence parcs Canada et Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, *Alliance de la Fonction publique du Canada et Association des administrateurs financiers de la Fonction publique*, 2000 CRTFP 109 (140-33-15 et 140-33-16), parce que c'était la plus logique. Le même raisonnement devrait s'appliquer en l'espèce.

[34] La pièce E-1 contient une copie des cinq décisions de la Commission dont le requérant cherche à obtenir le réexamen en vertu de l'article 27. Les accréditations se font en vertu de l'article 33 de la Loi, qui dispose que toutes les unités de négociation formées doivent être compatibles avec le plan de classification de l'employeur, à moins

que cela n'empêche une représentation adéquate des fonctionnaires. Aucune autre composition des unités de négociation qu'une seule unité ne serait compatible avec « UNISON ».

[35] Comme tous les fonctionnaires, y compris les ingénieurs, seront classifiés au moyen du même plan, la position de l'Institut, selon laquelle il y aurait deux unités de négociation, ne serait pas compatible avec le nouveau plan de classification.

[36] Le représentant de l'Institut n'a donné aucune raison, en matière de relations de travail, pour justifier la séparation des ingénieurs du reste des fonctionnaires dans une unité de négociation qui leur serait propre. Les conditions d'emploi des ingénieurs sont sensiblement identiques à celles des membres de l'Alliance qui travaillent au C.S.T.

[37] Les paragraphes 127 à 136 de la décision de la Commission dans *Agence parcs Canada (supra)* s'appliquent tous à la situation du C.S.T.; dans cette décision-là, la Commission a jugé qu'une seule unité de négociation était habile à négocier collectivement. Le même raisonnement devrait s'appliquer en l'espèce.

[38] Dans *United Steelworkers of America v. Usarco Limited v. Group of Employees*, [1967] OLRB Rep. sept. 526, la Commission des relations de travail de l'Ontario a établi des critères pour évaluer la communauté d'intérêts. Ces critères ont depuis été appliqués par d'autres conseils et commissions des relations de travail; il devrait aussi en être tenu compte dans la présente affaire. L'avocat de l'employeur a analysé la preuve correspondant à chacun de ces critères pour renforcer son argumentation préconisant la reconnaissance d'une seule unité de négociation. Dans cette affaire-ci, l'opinion des ingénieurs n'aurait pas beaucoup d'importance si la Commission devait juger que la structure des négociations actuelles n'est pas adéquate. Diverses décisions antérieures de conseils et de commissions des relations de travail abondent dans ce sens. (Voir par exemple *Banque Nationale du Canada* (1985), 58 di 94; CLRBR (NS) 257; et 86 CLLC 16 032 (partiellement cité) (CCRI n° 542); *Canadian Pacific Limited* (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; et 84 CLLC 16 060 (CCRI n° 482); et *La société de développement du Cap-Breton* (1987), 19 CLRBR (NS) 212 (CCRT n° 661)).

[39] La seule autre raison avancée par l'Institut pour justifier le maintien d'une unité de négociation distincte est le fait que les ingénieurs sont des professionnels. Ce n'est

pas une raison suffisante pour justifier une unité de négociation distincte (voir *Essex Health Association*, [1967] OLRB Rep. nov. 716).

[40] L'article 7 de la Loi autorise l'employeur à déterminer son organisation et à classer ses postes. Le C.S.T. l'a fait avec un plan non sexiste appelé « UNISON ». La détermination de l'unité de négociation habile à négocier collectivement doit être faite compte tenu du plan de classification. La seule décision qui serait raisonnable en l'espèce serait d'opter pour une seule unité de négociation.

Pour l'Alliance

[41] M. Piché a déclaré que, après avoir analysé la structure actuelle de ses quatre unités de négociation distinctes ainsi que tous les autres faits connexes pertinents, l'Alliance estime qu'une seule unité de négociation pour tous ses membres est dans leur intérêt à long terme.

[42] À l'heure actuelle, l'Alliance représente environ 92 % des fonctionnaires du C.S.T. et estime être en mesure de représenter les intérêts de tous les fonctionnaires dans une seule unité de négociation. Toutefois, elle ne représente pas les ingénieurs et ne se prononce pas sur la réponse de l'Institut à la demande de l'employeur.

Pour l'Institut

[43] M. Gingras dépose son recueil de jurisprudence et un exemplaire de la Politique sur les conditions d'emploi du Conseil du Trésor, pour qu'on puisse s'y reporter.

[44] Il poursuit avec une analyse des raisons pour lesquelles l'employeur a présenté sa demande de réexamen en les qualifiant de « légendes urbaines ». Parmi ces « légendes urbaines », il y a le traitement égal pour un travail d'égale valeur, les questions de dotation et de mutation, la norme d'ingénierie et les questions de moral. L'examen de la preuve déposée par l'employeur montre qu'il ne s'est pas acquitté du lourd fardeau qu'il avait de prouver le bien-fondé de sa position.

[45] L'article 33 de la Loi fait mention de la classification. Premièrement, « UNISON » n'est pas un plan de classification, mais plutôt un plan d'évaluation des emplois. De toute façon, la Loi n'oblige pas la Commission à se conformer à un plan de classification, qui n'est qu'un facteur parmi bien d'autres dont elle doit tenir compte lorsqu'elle est appelée à décider quelle unité de fonctionnaires est une unité habile à négocier collectivement.

[46] Pour ce qui est de l'équité salariale, la preuve a montré que le groupe de la direction n'est pas visé par l'évaluation d'« UNISON » de sorte que l'employeur se retrouvera quand même avec deux échelles de traitement.

[47] Le dépôt d'une plainte déclenche l'application du paragraphe 11(1) de la *L.C.D.P.* (pièce E-3). Ce n'est qu'à ce moment que l'employeur est tenu de comparer les traitements de groupes où les hommes dominent avec ceux de groupes où les femmes sont dominantes. Par conséquent, si aucune plainte n'est déposée, il peut exister des différences de traitement sans qu'il y ait infraction à la *L.C.D.P.*

[48] En ce qui concerne les problèmes de dotation et de mutation des fonctionnaires du C.S.T., les obstacles sont attribuables à la réglementation du C.S.T. lui-même, qui pourrait remédier à toutes ces difficultés simplement en changeant ses propres règles. Rien dans la convention collective ne l'en empêcherait.

[49] Au sujet de la norme d'ingénierie, M. Gingras insiste sur le fait que l'Institut n'est pas contre « UNISON »; il estime que c'est une approche plus logique d'évaluation des emplois. Toutefois, même si la norme d'ingénierie n'existait pas, cela ne suffirait pas à justifier la suppression de l'unité de négociation. Il pourrait toujours y avoir un certificat pour une unité de négociation, ainsi qu'une définition de celle-ci, même en l'absence de norme d'ingénierie.

[50] Les problèmes de moral auxquels on a fait allusion ne sont pas étayés par des données concrètes; il ne faut donc pas en tenir compte.

[51] M. Gingras déclare que l'Institut est convaincu que plusieurs échelles de traitement peuvent exister au C.S.T., avec ou sans « UNISON ».

[52] La preuve confirme que les membres de l'Institut veulent conserver leur propre unité de négociation distincte. Dans le passé, les relations de travail ont toujours été bonnes au C.S.T.; il n'y a aucune raison que ça change.

Réplique de l'employeur

[53] « UNISON » est un outil d'évaluation d'emplois qui mesure la valeur des emplois au C.S.T. de façon uniforme, comme la loi l'exige. Une fois que la valeur du poste est déterminée, il serait illégal de payer un homme et une femme différemment pour un travail qu'on a déterminé d'égale valeur. L'obligation n'est pas fonction d'un système

axé sur les plaintes. Ce n'est pas la plainte qui est déterminante, puisque la situation serait illégale dès la mise en œuvre du plan si des hommes et des femmes accomplissant un travail d'égale valeur devaient être payés différemment.

Motifs de la décision

[54] La présente demande soumise par le C.S.T. est fondée sur l'article 27 de la Loi, qui dispose que :

27.(1) La Commission peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances, ou réentendre une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

(2) Dans un tel cas, les droits acquis par suite d'une de ces décisions ou ordonnances ne peuvent être modifiés ou abolis qu'à compter de la date du réexamen, de l'annulation et de la modification de cette décision ou ordonnance.

[55] La Commission a délivré cinq certificats à des unités de négociation du C.S.T., conformément aux cinq décisions susmentionnées. Quatre de ces certificats ont été délivrés à l'Alliance le 21 août 1975; l'autre a été délivré à l'Institut le 3 juin 1991 (voir pièce E-1, onglets 1 à 5). La demande de réexamen du requérant porte sur l'habilité des unités de négociation à négocier collectivement.

[56] Le Personnel des fonds non publics a lui aussi présenté une demande de réexamen analogue, fondée sur l'article 27, en réclamant la fusion de deux unités de négociation représentées l'une par l'Union des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, et l'autre par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (dossier de la Commission 125-18-78).

[57] Aux pages 60-61 de cette décision, le président Tarte a écrit ce qui suit :

[...]

[...] les demandes de révision telle la présente visant la fusion d'unités de négociation établies de longue date doivent être abordées avec précaution.

En pareil cas, on doit présenter une preuve solide et probante afin de justifier la modification de la structure de négociation existante, qui semble avoir bien fonctionné pendant nombre d'années.

[...]

[58] Je souscris à ce raisonnement. D'ailleurs, l'employeur a reconnu qu'il lui incombe de prouver la raison pour laquelle il faut réexaminer les décisions d'accréditation de la Commission.

[59] M. Bird allègue que le droit du C.S.T. de classier des postes découle de l'article 7 de la Loi :

7. La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité de l'employeur quant à l'organisation de la fonction publique, à l'attribution des fonctions aux postes et à la classification de ces derniers.

[60] Je suis d'accord avec M. Bird sur cette question. La Loi permet à l'employeur d'attribuer les fonctions aux postes et de classer ces derniers.

[61] En 1997, le C.S.T. s'est prévalu de ce pouvoir pour réévaluer les normes de classification en vigueur à l'époque. Son examen a révélé qu'on utilisait alors une douzaine de normes de classification différentes et qu'elles ne reflétaient pas correctement la façon dont l'organisation gérait ses activités.

[62] En février 1998, le C.S.T. a commencé à instaurer un nouveau système général d'évaluation de ses emplois. Les raisons pour lesquelles il l'a fait sont exposées à la pièce E-3, onglet 2, page 2.

[63] Ce nouveau système d'évaluation des emplois s'appelle « UNISON »; la preuve a révélé que sa conception a été au moins en partie inspirée par la *L.C.D.P.*, et plus particulièrement par le paragraphe 11(1) de cette Loi :

11.(1) Constitue un acte de discriminatoire le fait pour l'employeur d'instaurer ou de pratiquer la disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

[64] Le C.S.T. a élaboré son propre système d'évaluation des emplois en tenant compte des critères établis par la *L.C.D.P.* Il a eu recours à des consultants de l'extérieur pour s'assurer que son plan ne serait pas sexiste. La preuve a révélé que le C.S.T. comptait informer ses employés à la fin de janvier 2001 des cotes individuelles d'évaluation de leurs emplois et leur communiquer aussi tous les autres renseignements pertinents sur le plan.

[65] La preuve a montré que tous les postes autres que ceux de direction du C.S.T. seront évalués selon une seule et même norme, une fois qu'« UNISON » sera mis en œuvre. L'organisme n'aura donc plus besoin de normes différentes selon les classifications qui resteront à ce moment-là. Tous les fonctionnaires sauf ceux du groupe de la direction seront évalués et classifiés selon la même norme.

[66] C'est à mon avis une raison solide et probante qui justifie la modification de la structure actuelle des unités de négociation. Même si d'autres critères peuvent avoir leur importance lorsqu'il s'agit de déterminer si la structure actuelle devrait être modifiée — y compris ceux qui ont été établis par la Commission des relations de travail de l'Ontario dans *Usarco (supra)*, dont j'ai tenu compte, je n'ai aucune hésitation à conclure que les exigences de la *L.C.D.P.* ont une influence déterminante dans le présent contexte.

[67] La question de l'intégration des tâches des fonctionnaires a son importance aussi. La preuve a révélé que l'organisation est désormais caractérisée par des équipes de travail autonomes composées de membres de différentes unités de négociation. Ce facteur, combiné avec les problèmes de mobilité qui ont aussi été soulevés en l'espèce, laisse entendre qu'un regroupement de la structure de négociation pourrait être opportun.

[68] Au paragraphe 129 de *Parcs Canada (supra)*, la Commission a déclaré ce qui suit :

[129] Souvent, une unité de négociation de taille trop modeste n'aura pas de réelle influence sur l'issue des questions qui se posent à l'échelle de la fonction publique et sur la définition des paramètres en matière de rémunération et d'avantages sociaux.

Ce raisonnement est aussi valable en l'espèce : l'Alliance représente actuellement plus de 90 % des fonctionnaires du C.S.T., et c'est un important facteur à peser pour trancher la présente affaire.

[69] Enfin, les tâches accomplies au C.S.T. sont manifestement liées à une mission très spécialisée. Je suis sûr que tous les fonctionnaires du C.S.T. partagent une vaste communauté d'intérêts; c'est une raison de plus pour justifier une révision de la structure des unités de négociation actuelles.

[70] M. Gingras a déclaré que l'existence de deux unités de négociation ayant des échelles de traitement distinctes ne constituait pas une infraction du paragraphe 11(1) et ne pourrait en constituer une que si la Commission canadienne des droits de la personne en décidait ainsi après avoir enquêté sur une plainte à cet égard.

[71] En réplique, M. Bird a fait valoir que le paragraphe 11(1) de la *L.C.D.P.* s'applique même s'il n'y a pas de plainte. Une fois qu'on a déterminé que deux emplois sont d'égale valeur, l'employeur se rendrait coupable de discrimination s'il payait différemment les hommes et les femmes qui les occupent.

[72] Dans *Procureur général du Canada c. Alliance de la Fonction publique du Canada et autres* (1999), 180 D.L.R. (4th) 95, para. 103, le juge Evans a écrit :

En ce qui me concerne, je ne suis pas convaincu de l'importance de la question de savoir si l'article 11 est qualifié de disposition relative à l'« équité salariale », bien qu'il convienne de noter que l'équité salariale est habituellement associée au principe contenu au paragraphe 11(1), à savoir qu'il ne devrait y avoir aucune disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes. Par ailleurs, on devrait également se rappeler que des lois spécialisées en matière d'équité salariale peuvent prescrire expressément des façons particulières d'aborder les questions litigieuses et être destinées à être utilisées par les parties de façon proactive comme fondement au rajustement des salaires.

[73] Dans cette affaire-ci, le C.S.T. a agi de façon proactive en élaborant ce qu'il estime être un plan général et non sexiste d'évaluation des emplois. Sur la foi de la preuve et des arguments qui m'ont été présentés, je ne peux tout simplement pas accepter qu'il serait adéquat de maintenir deux échelles de traitement distinctes pour les fonctionnaires du sexe masculin et du sexe féminin faisant un travail d'égale valeur, comme M. Gingras l'a soutenu.

[74] M. Gingras a déclaré qu'« UNISON » est un plan d'évaluation des emplois et non de classification. Par conséquent, la décision de la Commission sur la structure des unités habiles à négocier collectivement n'aurait pas à tenir compte de ce plan, alors qu'elle devrait le faire en vertu de l'article 33 de la Loi s'il s'agissait effectivement d'un régime de classification.

[75] Les paragraphes 33(1) et (2) de la Loi se lisent comme suit :

33.(1) Saisie d'une demande d'accréditation conforme à l'article 28, la Commission détermine le groupe de fonctionnaires qui constitue une unité habile à négocier collectivement.

(2) En déterminant si un groupe de fonctionnaires constitue une unité habile à négocier collectivement, la Commission tient compte du mode de classification des postes de la fonction publique fixé par l'employeur ou des groupes ou sous-groupes professionnels établis par celui-ci; elle est aussi tenue de définir des unités correspondant aux classes ainsi fixées ou à ses groupes ou sous-groupes, sauf dans le cas où elles ne constitueraient pas des unités habiles à négocier collectivement au motif qu'elles ne permettraient pas une représentation adéquate des fonctionnaires qui en font partie.

[76] Dans son témoignage pour l'employeur — qui n'a pas été contredit — M. Doucet a déclaré que tous les postes autres que ceux de direction du C.S.T. seraient évalués et classifiés selon le même plan, « UNISON ». Bref, tous les emplois sont évalués en fonction des mêmes facteurs établis dans « UNISON », et ils sont aussi tous classifiés conformément à ce seul et même plan.

[77] Pour déterminer plus clairement encore si un plan d'évaluation des emplois est synonyme de plan de classification, j'ai vérifié la définition de l'évaluation des emplois dans *Roberts' Dictionary of Industrial Relations*, 4^e édition, p. 364 :

[Traduction]

Évaluation des emplois Selon Suskin, l'évaluation des emplois est « le processus de détermination de la classification, du niveau ou de la valeur d'un emploi donné comparativement aux autres emplois d'une organisation ». À partir d'une analyse des emplois, on en établit une description, et les descriptions des emplois sont ensuite comparées grâce à un système conçu pour déterminer la valeur relative d'un emploi ou d'un groupe d'emplois. « L'évaluation des emplois est leur pondération pour déterminer leur classement comparativement aux autres.

On utilise quatre méthodes fondamentales d'évaluation des emplois : classement par niveau, classification, comparaison des facteurs et attribution de points.

L'évaluation est conçue pour faciliter l'établissement d'une structure salariale logique et pour éviter — voire éliminer — les iniquités internes. Elle porte sur la nature et le contenu de l'emploi ou des emplois et non sur les tâches elles-mêmes, ni sur les qualités d'une personne quelconque pour l'emploi

étudié. L'établissement des taux de rémunération fondés sur une évaluation de relations entre les emplois contribue à réduire les accusations de favoritisme ou d'injustice dans une structure de rémunération donnée.

[78] Il me semble donc clair que, même si « UNISON » est un plan d'évaluation des emplois, c'est aussi le coeur et l'essence même d'un plan de classification. Par conséquent, je ne puis pas accepter l'argument de M. Gingras lorsqu'il prétend que ce n'est pas un plan de classification.

[79] Je reviens maintenant à la décision du président Tarte dans *Personnel des fonds non publics (supra)*, dans laquelle il a déclaré, à la page 60, que :

[...]

Les deux défenderesses s'opposent à cette demande de révision et soutiennent que, étant donné les nouvelles réalités de la situation à la BFC Gagetown, elles pourraient facilement trouver des solutions afin d'alléger les craintes de l'employeur et travailler ensemble de façon constructive en vue d'instaurer le nouveau plan de classification.

[...]

[80] Un peu plus loin, il conclut en disant que :

[...]

[...] En fait, la demande de révision du PFNP est prématurée. [...]

[...]

[81] Je suis convaincu qu'il est important de remarquer que le président a conclu non pas que la demande n'était pas fondée, mais bien qu'elle était prématurée. Dans cette affaire-là, les représentants des deux unités de négociation avaient déclaré qu'ils pourraient « [...] travailler ensemble de façon constructive en vue d'instaurer le nouveau plan de classification ».

[82] Ce n'est pas le cas en l'espèce. En fait, M. Gingras a déclaré être convaincu que plusieurs échelles de traitement peuvent coexister, même si « UNISON » était mis en oeuvre. Je n'arrive pas à voir comment, en ayant une échelle de traitement pour les ingénieurs et une autre pour les autres fonctionnaires du C.S.T. qui font un travail d'égale valeur, il y aurait tout de même conformité avec les exigences de la *L.C.D.P.*

[83] Par conséquent, étant donné qu'il doit n'y avoir qu'une échelle de traitement pour tous les postes mesurés selon « UNISON », il ne saurait y avoir à mon avis qu'une seule unité habile à négocier collectivement pour tous les fonctionnaires, compte tenu de la situation en l'espèce.

[84] Je sais parfaitement que virtuellement tous les ingénieurs du C.S.T. ont signé une pétition pour manifester leur désir de continuer à faire partie d'une unité de négociation indépendante. Le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) s'est retrouvé aux prises avec une situation analogue dans *Société canadienne des postes et Syndicat canadien des postiers et divers syndicats* (1988), 73 di 66, 19 CLRBR (NS) 129 (décision n° 675) : À la page 21 de cette décision, le CCRT avait écrit ce qui suit :

[...]

[...] nous souscrivons à l'opinion que nos collègues ont exprimée dans les décisions antérieures du Conseil, à savoir que, même si les désirs des employés ne sont pas sans importance, ils ne sont pas un facteur déterminant de la définition d'unités de négociation appropriées.

[...]

[85] Je souscris aux conclusions du CCRT dans la mesure où elles s'appliquent en l'espèce. Même si j'ai pris bonne note des désirs des ingénieurs, ils ne sont pas le facteur déterminant de la définition de l'unité habile à négocier collectivement.

[86] Après avoir conclu, en me fondant sur les faits en l'espèce, qu'une seule unité de négociation serait habile à négocier collectivement, je passe à la question de la nécessité d'un scrutin. La preuve a révélé qu'il y a 897 fonctionnaires syndiqués au C.S.T. (voir pièce E-4, onglet 5). Une minorité composée de 64 ingénieurs est représentée par l'Institut, la grande majorité des fonctionnaires (833) l'étant par l'Alliance. Personne n'a contesté ces chiffres.

[87] Environ 93 % de l'effectif est donc représenté par l'Alliance. On n'a présenté aucune preuve démontrant du mécontentement de la part d'un ou des fonctionnaires quant à la représentation qu'ils reçoivent. Je ne vois donc aucune raison, en matière de relations de travail, qui justifierait la tenue d'un scrutin auprès de tous les fonctionnaires du C.S.T. pour déterminer qui sera leur agent négociateur. La tenue d'un scrutin est à la fois coûteuse et laborieuse pour tous les intéressés, et l'incertitude se poursuit jusqu'à ce que les résultats soient connus. Même si je reconnais que la tenue

d'un scrutin peut être justifiée dans certaines situations, je ne crois pas que ce soit le cas en l'espèce.

[88] J'accueille donc la demande de réexamen des décisions de la Commission portant sur l'accréditation des unités de négociation du C.S.T. présentée par l'employeur. Il y aura une seule unité de négociation au C.S.T.; elle sera représentée par l'Alliance. La Commission révoque par les présentes les certificats existants.

[89] Toutes les parties se sont entendues pour que, dans l'éventualité où une seule unité de négociation était jugée habile à négocier collectivement, celle-ci soit décrite de la façon suivante :

Tous les fonctionnaires du Centre de la sécurité des télécommunications, à l'exception des directeurs, des personnes dont le niveau est supérieur à celui de directeur, des personnes dont les fonctions touchent à la planification, à l'élaboration, à la prestation ou à la gestion des services en matière des ressources humaines, et de toutes autre personne qui occupe un poste de direction ou de confiance.

[90] La Commission délivrera un nouveau certificat pour l'unité de négociation décrite ci-dessus.

**Joseph W. Potter,
président suppléant**

OTTAWA, le 16 février 2001

Traduction certifiée conforme

Maryse Bernier