

Contestation constitutionnelle de l'Institut et de l'ACEP

Questions et réponses

1. De quel genre d'action en justice s'agit-il?

Deux syndicats de la fonction publique, soit l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (l'Institut) et l'Association canadienne des employés professionnels (l'ACEP), lancent une contestation par l'entremise d'une requête faite à la Cour supérieure de l'Ontario. Cette façon d'agir est relativement plus rapide que l'instruction d'une action, et est généralement utilisée dans le cas de contestations touchant la Charte. Il faut d'abord établir la preuve par moyen d'affidavits puis de contre-interrogatoires des déposants des affidavits, après quoi l'affaire est débattue par le biais d'arguments écrits et oraux devant la Cour. Les co-requérants chercheront à arrêter un calendrier raisonnable conjointement avec le gouvernement du Canada pour déterminer quand les preuves doivent être déposées, quand les contre-interrogatoires des déposants des affidavits auront lieu, quand les arguments écrits devront être présentés, ainsi que les dates des audiences devant la Cour.

2. Qui entend la requête?

La requête est entendue par un seul juge de la Cour supérieure de justice de l'Ontario.

3. Combien de temps prendront les délibérations?

Il est difficile de le dire, mais nous espérons que l'audience aura lieu dans un délai d'un an après l'introduction de la requête.

4. Qui fait la requête?

La requête est déposée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, un syndicat qui représente plus de 55 000 scientifiques et professionnels employés par les gouvernements partout au Canada, dont plus de 40 000 le sont par le gouvernement fédéral. En outre, un certain nombre de membres individuels de l'Institut se sont joints à lui dans l'introduction de la requête.

Cette requête a également été déposée par l'Association canadienne des employés professionnels, le troisième plus grand agent négociateur au gouvernement fédéral, représentant plus de 11 000 employés professionnels dans la fonction publique fédérale. L'ACEP représente les économistes, statisticiens, sociologues, employés en services de sciences sociales, traducteurs, interprètes et terminologues. Des membres individuels de l'ACEP se sont également joints à elle dans l'introduction de la requête.

5. Si la requête était accueillie, quels effets aurait-elle?

Si la requête était accueillie, elle invaliderait certaines dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique fédérale* (LRTFP) qui interdisent la négociation et l'inclusion dans une convention collective, y compris par le biais de la conciliation/grève ou de l'arbitrage, d'un grand nombre de questions importantes liées au milieu de travail, dont les pensions, les classifications, la dotation, ou encore des éléments clés de la sécurité d'emploi.

6. Quelles sont les dispositions législatives en jeu?

Il s'agit de certaines dispositions de la LRTFP qui limitent la portée de la négociation dans la fonction publique fédérale. Ces dispositions sont les suivantes :

Maintien du droit de l'employeur

7. La présente loi n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité du Conseil du Trésor ou d'un organisme distinct quant à l'organisation de tout secteur de l'administration publique fédérale à l'égard duquel il représente Sa Majesté du chef du Canada à titre d'employeur, à l'attribution des fonctions aux postes et aux personnes employées dans un tel secteur et à la classification de ces postes et personnes.

L'article 7 de la LRTFP limite directement la négociation collective en retirant de la table de négociation toute question concernant l'organisation de la fonction publique fédérale, l'affectation des fonctions et l'établissement des classifications, laissant ainsi l'employeur libre à déterminer ces questions de façon unilatérale.

Réserves relatives aux dispositions de la convention collective

113. La convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de modifier, supprimer ou établir :

(a) une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application,

(b) une condition d'emploi qui a été ou pourrait être établie sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

Demande de conciliation

161. (1) L'une ou l'autre des parties peut, par avis écrit adressé au président, demander le renvoi à la conciliation d'un différend sur toute condition d'emploi qui peut figurer dans une convention collective.

Établissement de la décision arbitrale

150. (1) La décision arbitrale ne peut avoir pour effet direct ou indirect de modifier, de supprimer ou d'établir une condition d'emploi :

(a) soit de manière à nécessiter ou entraîner l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

(b) soit qui a été ou pourrait être établi sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

(c) soit qui porte sur des normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la mutation, le renvoi en cours de stage ou la mise en disponibilité des fonctionnaires,

(d) soit, dans le cas d'un organisme distinct, qui porte sur le licenciement, sauf le licenciement imposé pour manquement à la discipline ou inconduite;

(e) soit de manière que cela aurait une incidence sur l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions aux postes et aux personnes employées au sein de celles-ci et leur classification.

7. Pourquoi une telle requête a-t-elle été introduite?

Le 8 juin 2007, la Cour suprême du Canada rendait un arrêt faisant jurisprudence dans l'affaire *BC Health Services* (Services de santé en Colombie-Britannique), dans laquelle elle reconnaissait pour la première fois que la négociation collective est un droit constitutionnel protégé par la liberté d'association garantie à l'alinéa 2(d) de la Charte. En conséquence, les restrictions imposées par le gouvernement sur la négociation relativement à des conditions d'emploi importantes pour être incluses dans une convention collective, violent dorénavant la garantie de la liberté d'association prévue dans la Charte.

La Cour a conclu que * *le droit de négociation collective ne saurait se limiter à la simple possibilité de présenter des revendications. La Loi prévoit, par implication nécessaire, que certains sujets ne peuvent faire partie du contenu d'une convention collective valide; le processus de négociation collective perd donc tout sens à leur égard.* +

Historiquement parlant, les fonctionnaires fédéraux se sont toujours fortement opposés aux restrictions imposées à leur capacité à négocier les pensions, les classifications et la dotation, et à leur inclusion dans les conventions collectives négociées.

Au cours de l'actuelle ronde de négociations, malgré la décision rendue par la Cour suprême du Canada, le gouvernement refuse toujours de négocier des questions aussi critiques que les pensions et les systèmes de classification des emplois, mais se fie plutôt sur les restrictions législatives que contestent maintenant l'Institut et l'ACEP. En conséquence, ces deux syndicats ont décidé qu'il était indispensable de procéder à une contestation pour faire valoir les droits constitutionnels de leurs membres.

8. Quelles sont les répercussions pratiques du litige?

Si la requête était accueillie, cela permettrait aux fonctionnaires fédéraux d'avoir véritablement leur mot à dire sur des conditions d'emploi importantes par le biais de la négociation collective. L'employeur et le syndicat seraient alors obligés de négocier de bonne foi sur toute la gamme des questions liées au milieu de travail, et d'inclure des dispositions négociées dans ces domaines dans la négociation collective.

9. Quelle est la théorie juridique de cette affaire?

La contestation repose sur la garantie de la liberté d'association, prévue à l'alinéa 2(d) de la Charte, ainsi interprétée par la Cour suprême du Canada dans la récente affaire *B.C. Health Services* (Services de santé de la C.-B.). Dans celle-ci, la Cour suprême du Canada a renversé ses arrêts antérieurs et déclaré pour la première fois que la liberté d'association protégeait le processus de négociation collective. La Cour a conclu que ** le droit constitutionnel de négocier collectivement vise à protéger la capacité des travailleurs de participer à des activités associatives et leur capacité d'agir collectivement pour réaliser des objectifs communs concernant des questions liées au milieu de travail et leurs conditions de travail.* + Ce droit inclut les éléments suivants :

- les employés ont le droit d'agir collectivement pour réaliser des objectifs communs concernant des questions liées au milieu de travail et leurs conditions de travail, de présenter collectivement des demandes à leurs employeurs et de participer à des discussions en vue d'atteindre des objectifs liés au milieu de travail;
- les employeurs du secteur public ont des obligations correspondantes d'accepter de rencontrer les employés pour discuter avec eux, et
- le pouvoir du gouvernement de légiférer en matière de négociation collective est restreint par l'alinéa 2(d) de la Charte.

Les syndicats sont d'avis que les restrictions législatives contestées enfreignent fondamentalement leur capacité à participer à des activités associatives protégées, et que l'adoption de ces limites par le gouvernement constitue une ingérence substantielle dans la capacité des membres de l'Institut et de l'ACEP à prendre part à des négociations collectives.

10. Qui représente les requérants?

Les requérants sont représentés par le cabinet d'avocats Sack Goldblatt Mitchell, qui possède une très grande expérience en matière de contestations liées à la Charte. Steven Barrett, un associé du cabinet Sack Goldblatt Mitchell, et le représentant l'Institut et l'ACEP dans ce litige, était également l'avocat du Congrès du travail du Canada dans l'affaire *B.C. Health Services* qui a fait jurisprudence.

11. Quelle est la situation juridique des autres employés?

Selon le *Comité consultatif de 2001 sur les relations syndicales-patronales dans la fonction publique fédérale*, les limites imposées par le gouvernement fédéral sont encore davantage restrictives que celles que l'on trouve dans la plupart des autres régimes du secteur public. Par ailleurs, comme cela a été mentionné dans le *Rapport de 2003 du Conseil du Trésor sur l'examen des dépenses dans le secteur public fédéral*, la grande portée des limites fédérales contrastent avec la situation type dans le secteur privé et la plupart du secteur public, où toutes les questions de détermination conjointe sont réglées dans une seule convention collective.

12. Combien d'employés sont concernés?

L'Institut est un syndicat national représentant 55 000 professionnels du secteur public partout au Canada, dont plus de 40 000 travaillent directement dans la fonction publique fédérale. L'Institut représente les professionnels de la TI, scientifiques, ingénieurs, architectes, vérificateurs, médecins, infirmiers et autres employés du gouvernement fédéral et de quelques gouvernements provinciaux.

L'ACEP est le troisième plus grand agent négociateur au gouvernement fédéral, représentant plus de 11 000 employés professionnels dans la fonction publique fédérale. L'ACEP représente les économistes, statisticiens, sociologues, employés en services de sciences sociales, traducteurs, interprètes et terminologues.

Cette décision touchera plus de 250 000 fonctionnaires fédéraux et leurs familles.