



AJC-AJJ
ASSOCIATION OF JUSTICE COUNSEL
ASSOCIATION DES JURISTES DE JUSTICE

Projet de loi C-4 - *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013 – Partie 3, section 5 (Code canadien du travail) et Partie 3, sections 17 et 18 (Loi sur les relations de travail dans la fonction publique)*

Novembre 2013

Personnes-ressources

Sandra Guttman, avocate générale, secrétaire générale et agente de relations de travail ou Lisa Blais, présidente

PRÉFACE

L'Association des juristes de justice (AJJ) est le seul agent négociateur pour environ 2700 avocats employés par le gouvernement du Canada, qui travaillent pour le ministère de la Justice et le Service de poursuites pénales du Canada. Ils fournissent des services juridiques internes à divers organismes fédéraux, aux tribunaux et aux cours à travers le pays, dont, entre autres, le ministère des Anciens combattants, le Bureau du commissaire à l'intégrité, Élections Canada et la Commission canadienne des droits de la personne.

Table des matières

PROJET DE LOI C-4, Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013 – Partie 3, section 5 (Code canadien du travail) et Partie 3, sections 17 et 18 (Loi sur les relations de travail dans la fonction publique)

I.	INTRODUCTION	1
II.	COMMENTAIRES PRÉLIMINAIRES.....	2
III.	PROJET DE LOI C-4 : UN EXAMEN EXHAUSTIF ET UNE LISTE D'AUTRES PRÉOCCUPATIONS.....	4
	A. Quelle modernisation?.....	4
	a) Le pouvoir unilatéral du ministre de déterminer les services essentiels.....	5
	b) L'élimination du droit des travailleurs syndiqués d'opter pour la grève.....	6
	c) Compromettre l'indépendance, la procédure équitable et l'impartialité de la CRTFP.....	6
	B. Simplifier la procédure de règlement des griefs?.....	8
	C. Mettre en danger la santé et la sécurité des fonctionnaires.....	9
	D. Les pratiques en matière de relations de travail dans d'autres administrations publiques au pays	10
IV.	CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.....	10
	Annexe "A" – Dispositions législatives – fonction publique - Les services essentiels et le droit de révision du président de la commission	11

PROJET DE LOI C-4, Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2013 – Partie 3, section 5 (Code canadien du travail) et Partie 3, sections 17 et 18 (Loi sur les relations de travail dans la fonction publique)

I. INTRODUCTION

L'Association des juristes de justice (« AJJ ») a examiné les propositions énoncées dans le projet de loi C-4 (le projet de loi) et est heureuse de formuler ses commentaires.

Dans l'ensemble, l'AJJ n'appuie pas la façon dont les modifications d'envergure ont été apportées à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*¹, à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*² et au *Code canadien du travail*³ au moyen de ce projet de loi budgétaire.⁴

En présentant ces modifications sous le couvert d'un projet de loi budgétaire, le gouvernement a effectivement contourné un processus de consultation auprès des intervenants dont nous avons grandement besoin. La portée de ce projet de loi, conjuguée à un très court échéancier, a pour effet d'exercer des pressions indues sur les élus de sorte que ceux-ci prennent des décisions non éclairées sans bien comprendre les enjeux et sans tenir un débat vigoureux. Nous devons nous pencher sur les risques en jeu, tant au chapitre de la hausse globale des coûts tangibles et intangibles pour les Canadiens et les Canadiennes et, oserait-on dire, des lourdes conséquences pour la santé et la sécurité des fonctionnaires, qu'au chapitre de leurs droits constitutionnels à la négociation collective et à la liberté d'association.⁵

De plus, l'AJJ n'appuie pas les modifications proposées à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et au *Code canadien du travail*. Si le gouvernement entend sérieusement s'aligner sur le secteur privé et simplifier les processus, ce que l'AJJ et les autres agents négociateurs appuient effectivement en ce qui a trait aux

¹ L.C. 2003, ch. 22, art. 2 ou <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/P-33.3.pdf>

² L.C. 2003, ch. 22, art. 12, 13 ou <http://lois-laws.justice.gc.ca/fra/lois/P-33.01/page-1.html>

³ L.R.C. (1985), ch. L-2 ou <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/acts/L-2/page-1.html>

⁴ Voir également le mémoire de la Section du droit du travail et de l'emploi de l'Association du barreau canadien en date du 18 novembre 2013 au Comité sénatorial des Finances nationales et au Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie, et au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences et du développement social à <http://www.cba.org/ABC/memoires/PDF/13-47-fr.pdf>.

⁵ *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, [2007] 2 R.C.S. 391 ou <http://scc-csc.lexum.com/decisia-scc-csc/scc-csc/scc-csc/en/item/2366/index.do>.

processus patronaux-syndicaux, il s’ensuit que tout projet de loi nécessitera à tout le moins une consultation en bonne et due forme avec les agents négociateurs. On serait étonné de connaître les contributions que les agents négociateurs peuvent apporter sous forme de connaissances et d’expertise et de quelle façon une consultation et des initiatives des employeurs peuvent réussir.⁶

Élaboré en consultation avec les fonctionnaires, les organismes du secteur public et les agents négociateurs, le *Code de valeurs et d’éthique du secteur public*⁷ exige que les fonctionnaires respectent la démocratie et les personnes, qu’ils fassent preuve d’intégrité et d’excellence professionnelle et qu’ils utilisent judicieusement les ressources publiques.

C’est donc dans l’optique de la promotion continue de ces valeurs, en plus de l’engagement envers un gouvernement transparent qu’a pris l’actuel gouvernement, que l’AJJ formule ses commentaires et demande que les modifications au *Code canadien du travail* énoncées dans la section 5 de la partie 3 et les modifications à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* énoncées dans les sections 17 et 18 de la partie 3 soient rejetées et supprimées du projet de loi.

II. COMMENTAIRES PRÉLIMINAIRES

Avant de passer à l’analyse du projet de loi, l’AJJ souhaite aborder deux points qui figurent dans l’introduction du projet de loi. Premièrement, on dit que la section 17 de la partie 3 « modernise les processus de négociation collective et les recours prévus par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* ».

On dit aussi que les modifications proposées, dont on trace les grandes lignes dans la section 17, « simplifient le processus de recours prévu pour les griefs et les plaintes ».

Le projet de loi, tel qu’il est proposé, ne se veut ni une forme de modernisation ni une forme de simplification. En fait, les dispositions relatives aux relations de travail et à l’emploi dans la fonction publique sont un pas dans la mauvaise direction. S’il est adopté avec la refonte prévue du régime des relations de travail, le projet de loi aura pour effet :

d’affaiblir le droit constitutionnel des agents négociateurs et de leurs membres à la négociation collective, et

⁶ Des exemples de consultations patronales-syndicales réussies ont mené à l’élaboration du *Code de valeurs et d’éthique de la fonction publique* (2012) et du *Projet de gestion de l’incapacité* (2012) qui ont abouti au lancement de ressources et de la formation pour employés et employeurs dans le domaine des programmes de mesures d’adaptation et de retour au travail. Voir <http://www.tbs-sct.gc.ca/hrh/dmi-igi/wds-mst/disability-incapacite02-fra.asp>.

⁷ Voir <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=25049§ion=text>.

de porter atteinte au droit à l’autodétermination des agents négociateurs et de leurs membres pour ce qui est des options qu’ils choisissent afin d’influer sur l’employeur lors du processus de négociation collective.⁸

Quant à l’affirmation du gouvernement que les modifications auront pour effet de simplifier les processus, nous vous montrerons de quelle façon les changements proposés au cadre des relations de travail auront l’effet contraire, entraînant des coûts supplémentaires, de multiples processus dans tous les ministères et un nombre accru de contestations judiciaires.

Ce projet de loi comporte bien des inconnus et les députés sont obligés de s’assurer de bien comprendre le projet de loi en entier, ainsi que ses implications. Chose certaine, aucune évaluation des risques objective et formelle concernant les conséquences possibles du projet de loi n’a été rendue publique.⁹ Chose certaine, les agents négociateurs estiment que ce projet de loi constitue un affront direct aux droits des travailleurs. Chose certaine, ce projet de loi n’entraînera certainement pas moins d’agitation ouvrière. Et chose certaine, ce n’est qu’après l’adoption du projet de loi que le public et les parlementaires sauront comment le ministre exercera son pouvoir discrétionnaire en déterminant unilatéralement ce qui constitue un service essentiel. Si ce projet de loi est adopté tel qu’il est proposé, le gouvernement fera un gros pari aux dépens de tous les Canadiens et de toutes les Canadiennes dans l’espoir que les fonctionnaires, incluant les professionnels, ne s’opposeront pas fermement à leur employeur en ayant recours à des moyens de pression au travail s’ils sont poussés à la limite. Certes, avec toutes les attaques et critiques publiques contre les fonctionnaires et les agents négociateurs dernièrement et le manque de consultation en bonne et due forme sur les importants dossiers liés à l’emploi, cette limite n’est pas bien loin puisque les relations de travail ont définitivement touché un creux historique, remplies de rhétorique, de manque de respect et de tactiques d’exclusion qui mènent à l’élimination totale de consultation.

Est-ce que ce projet de loi vaut le pari? En 2011, nous avons assisté à la première grève légale de quelque 1500 procureurs de la Couronne au Québec¹⁰, qui ont été contraints par le gouvernement Charest de faire la grève afin d’éviter un arbitrage

⁸ En vertu de l’alinéa 186(1) de la *LRTFP*, il est interdit à l’employeur « de participer à la formation ou à l’administration d’une organisation syndicale ou d’intervenir dans l’une ou l’autre ou dans la représentation des fonctionnaires par celle-ci ».

⁹ Avant que le gouvernement conservateur n’abolisse, en 2006, la Commission du droit du Canada, il était possible d’effectuer un examen indépendant et impartial des projets de loi, ce qui permettait aux parlementaires de prendre des décisions éclairées. Malgré l’abolition de cette commission et de son prédécesseur la Commission royale, on pouvait au moins tenir des consultations publiques grâce à un mécanisme prévu à l’article 252 de la *LRTFP*. Pour consulter la liste de tous les participants à l’*Examen de la Loi sur la modernisation de la fonction publique (2003)*, rendez-vous à <http://www.tbs-sct.gc.ca/reports-rapports/psma-lmfp/psma-lmfp16-fra.asp>

¹⁰ Voir <http://www.cbc.ca/news/canada/montreal/quebec-government-lawyers-strike-1.1032068>.

exécutoire. La grève a duré deux semaines, le temps que le gouvernement adopte une loi de retour au travail.

Nous avons également vu les juristes du Service extérieur et d’autres professionnels exercer des moyens de pression au travail légaux cette année à l’appui de leurs demandes d’être traités équitablement et sur le même pied d’égalité que les autres employés de la fonction publique qui font un travail similaire. Les membres de l’Association professionnelle des agents du Service extérieur (APASE) étaient sans contrat depuis deux ans après que leur convention collective eut arrivé à échéance.

Tous ces exemples nous montrent que le fait de forcer des employés à faire la grève n’a pas sa place dans la modernisation des relations de travail alors que l’arbitrage de différends demeure une option viable et, souvent, l’approche la plus efficace et la plus simple à la résolution de conflits. À notre avis, le projet de loi propose une solution qui entraînera un grave problème aux dépens des Canadiens et des Canadiennes et des employés de la fonction publique.

III. PROJET DE LOI C-4 : UN EXAMEN EXHAUSTIF ET UNE LISTE D’AUTRES PRÉOCCUPATIONS

Notre mémoire a été divisé en volets afin d’aborder la prétention du gouvernement que :

- a. ces changements visent à moderniser les systèmes de négociation collective et de recours;
- b. ces changements permettront de simplifier le processus de recours pour les griefs et les plaintes.

Nous aborderons ensuite les graves préoccupations qu’entretient l’AJJ relativement à la santé et à la sécurité en milieu de travail.

Enfin, nous vous fournirons un bref survol, sous format de tableau, des lois sur les relations de travail dans la fonction publique à la grandeur du pays pour ce qui est des pratiques dans le domaine a) des services essentiels et b) de l’indépendance du président de la commission.

A. Quelle modernisation?

Quelle modernisation? Il s’agit d’affaiblir les syndicats à tout prix.

La *Déclaration de l’Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail* reconnaît depuis belle lurette déjà l’importance du rôle des gouvernements lorsqu’il s’agit de fournir et de faciliter un environnement favorable aux

relations de travail. Comme l’OIT l’indique clairement dans ses principes fondamentaux, « [l’existence] d’un cadre législatif fournissant les protections et garanties nécessaires, d’institutions permettant de faciliter la négociation collective et de régler les conflits éventuels, d’administrations du travail efficaces et, surtout, la présence d’organisations d’employeurs et de travailleurs fortes et efficaces sont les principaux éléments constitutifs d’un environnement favorable. »¹¹ [c’est nous qui soulignons]

Le projet de loi contrevient malheureusement à plusieurs de nos obligations internationales, puisqu’il limite sévèrement le droit de la fonction publique à la négociation collective et affaiblit les agents négociateurs, dont les remèdes sont déjà assujettis à plusieurs limitations législatives en vertu de l’actuel régime.¹²

a. Le pouvoir unilatéral du ministre de déterminer les services essentiels

En vertu de l’**actuel régime législatif**, la désignation de postes représentant un service essentiel s’appuie sur des consultations menées dans un climat de collaboration où le but principal des agents négociateurs et de l’Employeur consiste à voir à la continuité des services essentiels afin d’assurer la sécurité du public. Selon l’article 122 de la *LRTFP*, « [...] l’agent négociateur et [l’employeur] font tous les efforts raisonnables pour conclure une entente sur les services essentiels [...]. » Dans le cas peu probable que les deux parties seraient en désaccord, la **Commission des relations de travail dans la fonction publique serait appelée à agir à titre de tierce partie autonome et à trancher le différend.**

Si ce projet de loi est adopté, le gouvernement aura le droit exclusif de déterminer si tout service, toute installation ou toute activité du gouvernement du Canada est jugé comme étant un **service essentiel**, et ce, en tout temps et avec peu ou pas de contrainte.¹³ En ce faisant, l’employeur détiendrait effectivement le pouvoir d’affaiblir l’efficacité des agents négociateurs, afin de modifier les règles comme bon lui semble dans le but de limiter toute grève possible. Ces changements auraient pour effet de laisser la porte ouverte aux abus de pouvoir de la part des ministres afin d’établir unilatéralement ce qui constitue un service essentiel. Comme vous le savez, M. Clement a déjà refusé de fournir des détails sur ce qui constituerait un service essentiel et a déjà fait savoir que les Canadiens et Canadiennes en seraient avisés après l’adoption du projet de loi.

¹¹ Voir la Déclaration des principes à <http://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang--en/index.htm>.

¹² Contrairement au secteur privé, certaines conditions d’emploi sont non négociables et assujetties à la législation. À titre d’exemple, les pensions de la fonction publique qui sont régies par la *Loi sur la pension de la fonction publique*, L.R.C, 1985, ch. P-36 ou à <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-36>.

¹³ Voir les articles 294, 304 et 338 du projet de loi C-4.

b. L’élimination du droit des travailleurs syndiqués d’opter pour la grève

De plus si le projet de loi est adopté, le droit des syndicats et de leurs membres de choisir collectivement le mode de négociation sera supprimé.¹⁴ En vertu du nouveau régime législatif, si 79 % ou moins des postes au sein d’une unité de négociation sont jugés essentiels, l’arbitrage ne sera pas disponible, à moins que les deux parties soient d’accord. Autrement dit, si le projet de loi obtient la sanction royale, l’arbitrage exécutoire sera obligatoire uniquement pour les unités de négociation dont 80 % ou plus des membres travaillent à un service désigné essentiel. Les agents négociateurs et leurs membres auront donc perdu leur droit à l’autodétermination quant à leurs options de négociation préférées, c.-à-d., l’arbitrage ou la conciliation-grève.

Ceci veut donc dire que bon nombre de membres syndiqués seront contraints d’exercer des moyens de pression au travail ou de faire la grève même s’ils **préfèrent le dialogue et le processus d’arbitrage**.

c. Compromettre l’indépendance, la procédure équitable et l’impartialité de la CRTFP

S’il est adopté, le projet de loi aura pour effet de modifier de façon significative le processus d’arbitrage exécutoire dans la mesure où une telle procédure est disponible. En vertu du nouveau projet de loi, la CRTFP sera tenue de tenir compte de la situation fiscale du Canada par rapport à ses politiques budgétaires énoncées.¹⁵ Par conséquent, le gouvernement sera essentiellement en mesure, par le biais de ce mécanisme, de dicter ou à tout le moins d’influencer grandement les résultats de la prochaine ronde de négociation collective par le biais d’un budget ou de politiques qui visent expressément à restreindre toute forme de négociation raisonnable avec les fonctionnaires.

De plus, le libellé ayant trait au maintien d’équilibre entre les différents groupes ou à la nécessité de verser une rémunération raisonnable ou d’offrir des conditions de travail raisonnables aura été supprimé de la *LRTFP* dans la pratique.¹⁶ Cette suppression aura sans conteste un « effet de nivellement par le bas » concernant la rémunération non seulement entre les secteurs privé et public, mais également entre les différents groupes au sein de la fonction publique.

Si la modernisation était l’intention véritable, les commissions d’arbitrage ne seraient pas privées d’un examen du gros tableau à la base de la rémunération et des autres

¹⁴ Voir l’article 322 du projet de loi C-4.

¹⁵ Voir l’article 307 du projet de loi C-4.

¹⁶ Voir la *LRTFP*, art. 148 ou <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/P-33.3.pdf>.

conditions d’emploi sur le marché et de la possibilité d’évaluer le poids et l’importance à accorder à chacun des facteurs en considération. Dire aux commissions de se pencher sur les questions de rémunération uniquement du point de vue de l’employeur n’est point impartial.

S’il est adopté, le projet de loi aura pour effet d’éliminer les études de rémunération impartiales qui examinent les secteurs public et privé, études qui sont actuellement menées en consultation avec les agents négociateurs et les ministères, dont le Conseil du Trésor.¹⁷

À notre avis, si ce projet de loi est adopté, il aura également pour effet de **supprimer l’indépendance de la Commission des relations de travail dans la fonction publique** (« CRTFP »), en permettant au gouvernement de se servir de la CRTFP comme outil politique. Plus précisément, si le projet de loi est adopté, le gouvernement aura **effectivement politisé le rôle du président de la CRTFP** (qui risque d’être renommée), en lui conférant le pouvoir de revoir les décisions rendues par les arbitres à la demande du Conseil du Trésor¹⁸ afin d’éviter le processus de contrôle judiciaire, une doctrine juridique protégée par la *Loi sur les Cours fédérales*¹⁹ qui préserve l’accès à la justice et qui veille à ce qu’il n’y ait aucune ingérence injustifiée par les pouvoirs exécutif et législatif du gouvernement. Quoique le projet de loi proposé stipule effectivement que l’une ou l’autre des parties peut demander au président de la commission de revoir la décision de l’arbitre, cela constitue à notre avis une ruse. L’AJJ et les autres agents négociateurs n’auraient aucun intérêt à se prévaloir d’un processus qui aurait pour effet d’éliminer leurs droits au contrôle judiciaire d’une décision rendue par un arbitre. Le fait de permettre au président de la commission de s’ingérer dans une décision rendue par un arbitre dûment nommé serait considéré comme de l’ingérence dans l’issue d’affaires dont il n’a pas été saisi.

À notre avis, il s’agirait d’un **abus flagrant de la primauté du droit, des principes de justice naturelle et de la procédure régulière de la loi**. Fait plus important encore, il ne s’agit pas d’une simplification du processus, mais bien de diriger unilatéralement le processus à ses propres fins. Quant à la modernisation, il est clair que la voie de l’avenir consiste à s’assurer que les tribunaux administratifs et les cours conservent leur indépendance. Et donner à l’employeur l’occasion d’influer sur l’issue de la décision rendue par un arbitre dûment nommé se résume à dire qu’on ne reconnaît pas son expertise ou son pouvoir. Cela n’est pas de la modernisation.

¹⁷ Voir la *LRTFP*, art. 13 ou <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/P-33.3.pdf>, qui prévoit actuellement des études d’analyse de la rémunération. Voir également l’art. 295 du projet de loi C-4, qui a pour but d’éliminer cette fonction.

¹⁸ Voir l’art. 310 du projet de loi C-4.

¹⁹ L.R.C. (1985), ch. F-7.

Comme si cela n’était pas assez, le projet de loi cherche aussi à pénaliser les agents négociateurs financièrement, en les faisant assumer 50 % des coûts afférents au processus d’arbitrage des griefs, et ce, même dans les cas les plus légitimes où les agents négociateurs ont gain de cause relativement aux réclamations pour congédiement injustifié ou aux infractions à la convention collective.²⁰ À l’heure actuelle, la CRTFP a la discrétion d’imposer ou non les coûts.²¹ Nous ne voyons pas pourquoi il faudrait éliminer le pouvoir discrétionnaire de la CRTFP d’imposer des coûts si elle le juge que c’est utile.

Êtes-vous absolument sûr qu’il ne s’agit pas de permettre au gouvernement de disposer de plus d’avantages que les employés afin de s’assurer que l’action de la Couronne ne soit plus contestée par les agents négociateurs?

B. Simplifier la procédure de règlement des griefs?

En vertu de l’actuelle *LRTFP*, les agents négociateurs peuvent présenter un **grief de principe** auprès du Conseil du Trésor et demander un recours rétroactif qui profitera à l’ensemble des membres. En vertu des modifications proposées par le projet de loi²², le gouvernement retirera le pouvoir de l’arbitre d’accorder une réparation en réponse à un grief de principe rétroactif, et ce, malgré le fait que les mesures prises par l’employeur ou les ministères peuvent constituer une infraction à la convention collective. Qu’est-ce que cela veut dire?

Cela veut dire que le gouvernement aura compliqué excessivement la procédure de règlement des griefs, ce qui oblige les agents négociateurs à déposer plusieurs griefs. Et par plusieurs, nous entendons des milliers.

Plus précisément, afin de protéger les droits des membres, les agents négociateurs seraient tenus de s’engager dans **plusieurs processus parallèles** en présentant :

- un grief de principe auprès du Conseil du Trésor pour une décision en rapport avec l’interprétation et la mise en application d’une convention collective, puisque seul le Conseil du Trésor possède ce droit d’employeur exclusif en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*²³ et
- plusieurs griefs individuels ou collectifs auprès de chacun des ministères en cause, afin d’assurer qu’un arbitre peut, en cas d’infraction de la convention collective, accorder une réparation rétroactive.

²⁰ Voir les art. 383 et 435 du projet de loi C-4.

²¹ Voir la *LRTFP*, art. 235.

²² Voir les art. 331 à 334 et 381 du projet de loi.

²³ L.R.C. (1985), ch. F-11.

Les personnes qui ne signent pas ces griefs individuels ou collectifs ne récolteront pas les fruits de tout éventuel règlement ou décision arbitrale découlant de la violation volontaire ou involontaire de ses engagements contractuels.

Ces **processus en double et multiples auront pour effet de faire grimper les coûts liés à la résolution de différends**. Le gouvernement court maintenant le risque d’impliquer plusieurs fonctionnaires dans tous les ministères dans les procédures de règlement des griefs qui exigent actuellement la participation de 2 à 5 fonctionnaires au plus au Conseil du Trésor.

C. Mettre en danger la santé et la sécurité des fonctionnaires

Que signifie le projet de loi au chapitre de la santé et la sécurité en milieu de travail? Si le projet de loi est adopté :

- la notion de danger comme une possibilité aura été supprimée;
- les travailleurs ne seront pas protégés contre les activités ou les conditions pouvant leur nuire à l’avenir;
- un inspectorat composé d’agents professionnels en santé et sécurité indépendants, neutres et formés sera remplacé par des nominations politiques que le ministre juge compétents;
- la santé et la sécurité seront politisées par suite du transfert de l’autorité et des pouvoirs des agents de santé et sécurité au ministre du Travail;
- le ministre ne pourrait être contraint de témoigner dans une action civile liée à la santé et sécurité en milieu de travail.²⁴

Somme toute, le ministre du Travail, qui ne possède probablement aucune expertise en tant que professionnel de la santé et de la sécurité, aura le dernier mot quant à la santé et à la sécurité des travailleurs dans la fonction publique, et ce, sans avoir de comptes à rendre. Le projet de loi réduit tout simplement l’importance et la portée des obligations légales et morales de l’employeur de maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire pour les travailleurs de la fonction publique fédérale, libre de matières et de conditions dangereuses, y compris entre autres le harcèlement en milieu de travail, tel que la cyberintimidation. S’agit-il d’un pas vers la modernisation où la plupart des administrations publiques au pays reconnaissent depuis des années que le harcèlement constitue une forme de violence en milieu de travail?

Par exemple, en vertu de ce projet de loi, si un carcinogène comme l’amiante était présent dans un milieu de travail et si l’exposition à long terme se traduisait par de graves problèmes de santé, les fonctionnaires ne seraient plus en mesure d’exercer

²⁴ Voir Section 5 du projet de loi C-4.

leur droit actuel de faire venir un agent de santé et sécurité ou de refuser un travail dangereux.

D. Les pratiques en matière de relations de travail dans d’autres administrations publiques au pays

Vous trouverez à l’annexe A un tableau sommaire des pratiques du secteur public utilisées à la grandeur du pays en rapport avec la question de savoir qui détermine ce qui constitue un service essentiel et de savoir si le président de la commission dispose du pouvoir d’examiner une décision rendue par un arbitre ou un conseil d’arbitrage. Vous remarquerez qu’il y a très peu d’information sur les décisions de services essentiels et que la plupart de ces décisions sont conclues par accord mutuel des parties. Vous remarquerez également que nous n’avons pas pu trouver d’administration publique où le président de la commission avait le droit de revoir une décision rendue par un arbitre ou un conseil d’arbitrage, ce qui renforce d’autant notre affirmation que l’indépendance et l’impartialité de la commission seraient compromises et influencées par des objectifs politiques.

IV. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

En conclusion, l’AJJ n’appuie pas l’inclusion de la section 5 de la partie 3 (modifications au *Code canadien du travail*) et des sections 17 et 18 de la partie 3 (*Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*) dans le projet de loi. Elle n’appuie pas non plus ces sections comme des éléments indépendants si elles étaient présentées dans un projet de loi distinct qui permettrait la tenue de débats et de consultations.

Il est surprenant de constater que le gouvernement s’était fixé pour but dans les années 1960 d’améliorer le milieu de travail, dont le moral et le service à la population, en autorisant la négociation collective dans la fonction publique fédérale. Il faut faire une distinction entre cette philosophie, qui devrait rester au cœur de la modernisation continue, et la détérioration des droits des employés qui entraînera des coûts plus importants pour les contribuables sous forme de contestations judiciaires prévues, de processus excessivement compliqués et d’un plus grand nombre de grèves.

L’AJJ recommande au gouvernement de revoir totalement son approche et de relancer les consultations auprès de divers professionnels et intervenants du domaine, à l’instar du processus d’examen de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, géré anciennement par le Bureau du conseil privé en 2009.

11 | Annexe “A” – Dispositions législatives – fonction publique
 Les services essentiels et le droit de révision du président de la commission

**Annexe “A” – Dispositions législatives – fonction publique
 Les services essentiels et le droit de révision du président de la commission**

	Alb.	CB	Fédéral (législation présentement en vigueur)	Man.	N-B	T-N	N-É	Ont.	IPE	Qué.	Sask. ¹	Yukon	TNW	Nunavut
Est-ce que les lois provinciales adressent la situation des services essentiels ?	N/A	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	N/A ²	Oui	N/A	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Est-ce que les parties ont un droit de parole lors de la négociation des ententes de services essentiels ?	N/A	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	N/A	Oui	N/A ³	Oui	Non ⁴	Oui	Oui	Oui
Est-ce que le président peut ordonner une révision des sentences arbitrales ?	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non

¹ Ce tableau reflète les changements mis de l’avant par la *Saskatchewan Employment Act*, qui attend présentement la proclamation après avoir été approuvé en troisième lecture par l’assemblée législative.

² Bien qu’il n’y ait aucune disposition législative portant sur les services essentiels, les services policiers et d’incendie n’ont pas un droit de grève en vertu de la loi. Ces services doivent faire recours à l’arbitrage exécutoire.

³ Le *Labour Act* est silencieux en ce qui a trait aux services essentiels. Cependant, plusieurs catégories de service ne détiennent pas un droit de grève et doivent avoir recours à l’arbitrage exécutoire.

⁴ Le *Public Service Essential Services Act* fait présentement partie d’un recours à la Cour suprême du Canada.