

LE POINT SUR LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES – N° 1

Généralités

Une année est passée depuis que nous avons envoyé l'avis de négocier, et la convention collective FS a expiré le 30 juin 2007, soit depuis près d'un an. Les négociations à la table progressent à pas de tortue, ce qui semble aussi le cas pour les autres groupes. La seule exception serait le groupe Gestion financière (FI) qui a récemment (le 30 mai 2008) ratifié une entente de principe d'une durée de deux ans comportant des augmentations salariales de 2,3 % pour chacune de ces deux années plus une prime de signature de 500 \$. L'APASE s'attend à des négociations difficiles au cours de la présente ronde parce que les augmentations économiques ne jouent qu'un petit rôle dans la correction des anomalies salariales qui existent toujours au sein du groupe FS. Voici des exemples qui témoignent de la complexité de la présente ronde de négociations :

1. Les taux FS-2 sont complètement déséquilibrés par rapport à ceux des autres groupes à l'administration centrale qui font du travail presque identique. Il faut régler ce problème.
2. La nouvelle norme de classification FS ne se fonde pas sur une comparaison avec d'autres postes de la fonction publique, comme l'était la NGC. C'est donc dire que le travail à l'étranger, importante différence entre le groupe FS et la grande majorité des autres groupes de la fonction publique, ne constitue pas un facteur noté ou indemnisé dans la nouvelle norme FS.
3. La nouvelle norme FS ne tient pas compte du besoin, de la capacité ou de la nécessité pour un fonctionnaire de parler une langue étrangère pour exécuter son travail dans le cadre de certaines affectations à l'étranger. Autrement dit, l'obligation de parler une langue étrangère est à l'heure actuelle un facteur non indemnisable dans l'exécution des fonctions du poste.
4. Le plan de la nouvelle norme de classification FS a créé beaucoup moins d'occasions d'emploi au sein du groupe. Il en est résulté qu'un grand nombre de fonctionnaires de niveau FS-2 attendent beaucoup trop longtemps pour des occasions d'avancement au niveau FS-3. L'APASE a lancé une mise en garde à cet égard et elle a proposé une structure à trois niveaux, mais on a fait la sourde oreille à cette proposition. Selon nous, les différences entre les postes FS-1 et FS-2 sont artificielles et existent uniquement pour accommoder le PPSE. Le ministère devrait s'en préoccuper, en particulier si les fonctionnaires de niveau FS-2 (après avoir passé trois longues années dans un programme de perfectionnement douteux) doivent attendre encore de cinq à sept ans pour un poste vacant au niveau FS-3. Combien de ces professionnels parfaitement formés le ministère peut-il s'attendre à voir rester dans le groupe FS si l'avancement au niveau suivant est bloqué? Lorsqu'il existait un système à deux niveaux seulement, et avant l'implantation du PPSE, les fonctionnaires de niveau FS-1 attendaient en moyenne huit ans avant d'être promus au niveau FS-2. Cette situation a posé un grave problème de conservation du personnel pour le ministère parce qu'un grand nombre des fonctionnaires de niveau FS-1 n'attendaient pas les huit ans et quittaient le groupe FS. Nous nous attendons à ce que la même chose se produise chez les fonctionnaires de niveau FS-2 actuels, à moins que le ministère ne règle le problème.
5. La nouvelle norme de classification FS avait aussi pour objet d'offrir un cheminement de carrière de rechange au niveau EX, en créant des postes de spécialistes. Les postes de niveau

FS-4 devaient être égaux aux postes de niveau EX-1. Dans cette optique, il faudra apporter aux postes de niveau FS-4 des rajustements salariaux supérieurs à une hausse de 2,3 %. Nous avons l'intention d'aborder ce problème, ainsi que d'autres questions salariales, lorsque nous présenterons notre proposition salariale.

La présente ronde de négociations – le point

Jusqu'ici, les parties doivent se rencontrer 12 jours. Nous nous penchons toujours sur les aspects non salariaux de nos revendications et propositions respectives portant sur les huit premiers articles de la convention collective. Voici un résumé de la justification de nos revendications concernant ces articles et du point où nous en sommes rendus au 2 juin 2008.

Article 1 Généralités

1.03 Modifier comme suit :

L'Employeur conserve la totalité des fonctions, des droits, des pouvoirs et des attributions qui ne sont pas expressément diminués ou modifiés par la présente convention. **Dans l'exercice de ces fonctions, droits, pouvoirs et attributions, il agit de manière juste et raisonnable, sans discrimination.**

La revendication de l'APASE vise à préciser ce qu'on appelle la « disposition relative aux droits de la direction » dans la plupart des conventions collectives. L'APASE a proposé que, dans l'exercice de ces fonctions, droits, pouvoirs et attributions, l'Employeur agisse de manière juste et raisonnable, sans discrimination. Le Conseil du Trésor est réticent à ajouter ce libellé dans la convention collective, affirmant qu'il tâche d'exercer ses droits de cette façon – mais il n'est pas disposé à inscrire ce libellé dans la convention collective car il ne veut pas brimer ses droits. Après la troisième rencontre au cours de laquelle la question a été débattue, l'APASE a dû à regret retirer sa revendication.

Nouvel article Pratiques passées

.01 Lorsque la présente convention ne mentionne pas de conditions d'emploi, les conditions antérieures à la date d'entrée en vigueur de la présente convention continuent de s'appliquer pourvu :

a) qu'elles n'aillent pas à l'encontre de la convention;

b) qu'elles soient raisonnables, certaines et connues;

c) qu'elles puissent être incluses dans la présente convention conformément à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*;

et

d) qu'elles soient remplies de façon juste et équitable.

.02 Le fardeau d'établir une pratique passée au sens du paragraphe __.01 incombe à la partie qui en allègue l'existence.

Le libellé que l'APASE propose provient de la convention du groupe Enseignement universitaire. Il vise à régler un problème susceptible de se poser au cours de la période d'application de la convention collective. Cette revendication a été retirée en se fondant sur le fait que, s'il existait une pratique et que l'Employeur tentait de la modifier, le principe de l'estoppel s'appliquerait et le ministère ne pourrait pas la modifier sans d'abord avoir donné à l'APASE un préavis suffisant du changement pour qu'elle puisse aborder la question dans le cadre de négociations.

Nouvel article Reconnaissance

Revendication de l'APASE

.01 L'Employeur reconnaît l'Association professionnelle des agents du service extérieur comme agent négociateur exclusif pour tous les employés décrits dans le certificat délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique le 10 mai 1999 pour l'unité de négociation du groupe du Service extérieur décrite ci-après :

Définition du groupe Service extérieur (FS)

Le groupe Service extérieur comprend les postes qui sont principalement liés à la planification, à l'élaboration, à l'exécution et à la promotion des politiques et intérêts du Canada en matière de diplomatie, de commerce, de droits de la personne, de culture, de promotion et de développement international dans les autres pays et dans les organisations internationales au moyen d'affectations successives dans le service extérieur.

Postes inclus

Sans limiter la généralité de la définition énoncée ci-dessus, sont inclus dans ce groupe les postes dont les responsabilités principales se rattachent à l'une ou à plusieurs des activités suivantes :

1. *politique en matière de relations et d'échanges commerciaux et économiques* - planification, élaboration, réalisation ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'activités axés sur les relations économiques ou commerciales du Canada avec les autres pays, y compris le développement, la promotion ou le renforcement des intérêts économiques ou commerciaux du Canada dans des forums bilatéraux ou multilatéraux;
2. *relations politiques et économiques* - planification, élaboration, réalisation ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités axés sur les relations politiques du Canada avec d'autres pays;
3. *immigration* - exécution ou gestion des politiques, programmes, services et autres activités à l'appui du programme d'immigration du Canada à l'étranger;
4. *questions juridiques* - prestation de conseils juridiques au gouvernement fédéral sur les obligations et les droits internationaux du Canada; interprétation et application d'obligations légales internationales; négociation de diverses ententes, traités et conventions bilatéraux et

multilatéraux; défense de la position du Canada relativement à ces obligations et ententes, y compris le règlement de différends;

5. *communications et culture* - planification, élaboration, réalisation ou gestion de politiques, de programmes, de services ou d'autres activités liés aux communications ou à la culture au Canada et à l'étranger afin de promouvoir le rôle du service extérieur du Canada auprès des Canadiens et de promouvoir le Canada à l'étranger;
6. prestation de conseils connexes.

Sont aussi inclus les postes occupés par des membres du groupe dans le cadre d'affectations au Canada.

Le groupe FS est l'un des rares groupes de la fonction publique à ne pas compter d'article faisant mention du certificat de négociation dans sa convention collective.

Les parties sont convenues d'ajouter à la convention collective un nouvel article, Reconnaissance, qui se lit comme suit :

- .01 L'Employeur reconnaît l'Association professionnelle des agents du service extérieur comme agent négociateur exclusif pour tous les employés décrits dans le certificat délivré par l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique le 10 mai 1999 pour l'unité de négociation du groupe du Service extérieur.

Article 2 Interprétation et définitions

Revendication de l'APASE

2.01 Emploi continu / Service continu

Modifier comme suit :

s'entend dans le même sens que lui prête le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*. Nonobstant ce qui précède, l'emploi/service continu comprend aussi :

(i) l'emploi antérieur auprès d'organisme fédéraux reconnus en vertu du *Code canadien du travail*,

(ii) l'emploi antérieur dans la fonction publique au sens où l'entend l'annexe de la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPFP),

(iii) le temps passé en formation linguistique officielle pour les fonctionnaires qui ont été recrutés dans le service extérieur par voie de recrutement externe,

(iv) tout emploi/service continu déjà reconnu par l'Employeur.

Cette revendication de l'APASE vise à élargir la définition d'emploi continu / service continu de manière à tenir compte du service de tous les fonctionnaires dont Sa Majesté la Reine est l'employeur reconnu et non pas uniquement le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) ou l'administration publique centrale. Le deuxième volet de cette revendication a pour objet de tenir compte du temps passé en statut *ab initio* comme partie intégrante du service continu, sous réserve que le candidat *ab initio* réussisse et soit nommé dans le groupe FS.

La première revendication vise à appuyer l'initiative du gouvernement relative au renouvellement de la fonction publique. Si le gouvernement veut vraiment attirer la crème de la crème dans l'administration publique centrale, il pourrait d'abord commencer par reconnaître le service passé auprès des autres employeurs de l'État. Par exemple, si quelqu'un comptant 10 années de service est recruté d'une société d'État comme la SRC ou des effectifs civils de la GRC, sa date de service continu ouvrant droit aux avantages sociaux en vertu de la convention collective ne tiendrait pas compte de ses 10 années de service auprès de ces organismes. Selon nous, cela constitue un désincitatif pour la personne qui cherche à faire carrière dans l'administration publique centrale.

La seconde revendication a pour objet de corriger une anomalie entre la date de recrutement et la date de nomination des candidats FS qui doivent suivre des cours de langue officielle. À notre avis, si le candidat achève avec succès ses cours de langue officielle, le temps ainsi passé en formation linguistique devrait compter comme service ouvrant droit à pension et comme service continu à toutes les fins en vertu de la convention collective. Ce point reste en litige.

Revendication de l'APASE

Heures supplémentaires

(A) Modifier comme suit :

dans le cas d'un fonctionnaire à plein temps, le travail autorisé qu'il exécute en sus de ses heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires prescrites dans la présente convention.

Cette revendication vise à préciser le libellé actuel de manière à garantir que les heures supplémentaires du fonctionnaire soient rémunérées après 7,5 heures par jour ou après plus de cinq jours de travail consécutifs ou plus de 37,5 heures par semaine.

Les parties se sont entendues sur cette modification.

Proposition du SCT

Le SCT a présenté une proposition visant le traitement des heures supplémentaires pour les employés à temps partiel. Cette proposition a pour objet de préciser le droit aux heures supplémentaires pour les employés à temps partiel qui occupent plus d'un poste à temps partiel. Le SCT a retiré sa proposition lorsqu'il s'est rendu compte que ses employés susceptibles d'occuper des postes à temps partiel au sein du groupe FS n'occuperaient pas plus d'un poste.

Revendication de l'APASE

NOUVEAU – Mutation

Pour les fins du groupe FS, mutation désigne le transfert d'un fonctionnaire de son poste d'attache à un bassin de postes dans le service extérieur permutant à un niveau au sein du groupe FS.

L'APASE a également présenté un article distinct concernant les mutations.

La réaction du SCT a été que la mutation a trait à la dotation, point qu'il est interdit d'aborder dans la négociation d'une convention collective. L'APASE a adopté pour position que la mutation n'entraîne pas une « nomination » en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et que, par conséquent, nous pouvons négocier les principes relatifs au moment où le ministère peut recourir à un exercice de mutation. Nous avons fait remarquer que, jusqu'à l'adoption de la **nouvelle** LEFP en 2005, la politique sur les mutations relevait du SCT. Depuis, elle relève de l'Agence de la fonction publique du Canada (AFPC). Nous estimons que le contenu de cette politique peut faire l'objet de négociations. Les parties sont convenues de discuter de ce point plus à fond une fois que notre nouvel article concernant les mutations aura fait l'objet de discussion.

Revendication de l'APASE

NOUVEAU (2.01)

« **famille** » père, mère (parents naturels ou par remariage, ou parents adoptifs), frères, soeurs, époux (y compris le conjoint de fait), enfant (y compris celui du conjoint de fait), enfant nourricier, enfant du conjoint ou pupille du fonctionnaire, petit-enfant, grand-parent, beau-père, belle-mère, gendre, bru, beau-frère, belle-soeur et tout parent vivant en permanence au foyer du fonctionnaire ou avec qui le fonctionnaire demeure en permanence.

(Supprimer les définitions de la proche famille qui se trouvent dans les articles Congé de décès, Congé non payé pour s'occuper de la proche famille (25.02) et Congé pour obligations familiales (26.01). Remplacer par « famille » toutes les mentions de « proche famille » dans la convention collective.)

La revendication de l'APASE vise à regrouper les diverses définitions de la famille qui se trouvent à l'heure actuelle dans la convention collective à l'article 25, Congé non payé pour s'occuper de la proche famille (25.02), à l'article 26, Congé payé pour obligations familiales, et à l'article 30, Congé de décès payé.

Les parties sont convenues de conserver les définitions actuelles de la famille dans les articles respectifs, avec la modification suivante :

- supprimer l'obligation que le conjoint de fait « demeure en permanence » avec le fonctionnaire.

L'APASE continue de défendre une position modifiée concernant la définition de la famille dans l'article relatif au congé de décès. La revendication modifiée de l'APASE inclurait « personne et/ou parent vivant en permanence au foyer du fonctionnaire ou avec qui le fonctionnaire demeure en permanence ». Notre revendication vise à tenir compte du fait que le fonctionnaire peut vivre avec une autre personne qui n'est pas un parent ou un conjoint de fait, mais qui n'en est pas moins importante dans sa vie. Dans ses discussions avec le SCT, l'APASE a déclaré qu'elle était disposée à modifier sa revendication de manière à apaiser la préoccupation de l'Employeur résultant du fait que

le libellé actuel ne contienne aucune réserve quant à la durée de la période où la personne devrait avoir vécu avec le fonctionnaire avant que celui-ci ait droit au congé.

L'APASE a fait remarquer que la revendication porte sur le congé de décès et que, selon ses estimations, le recours à ce droit serait minime et coûterait peu à l'Employeur. La revendication fera l'objet de discussions plus approfondies lorsque nous aborderons l'article relatif au congé de décès.

Article 3 Précompte des cotisations syndicales

3.01 Modifier comme suit :

Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'Employeur retient sur la rémunération mensuelle de toutes les fonctionnaires de l'unité de négociation ou personnes affectées à des postes de l'unité de négociation un montant qui est égal aux cotisations syndicales.

Cette revendication de l'APASE vise à rester au courant des fonctionnaires qui sont « affectés à des postes FS ». Nous parlons ici de fonctionnaires non-FS qui acceptent des « affectations uniques » à l'étranger ou à l'administration centrale. Nous voulons faire en sorte que ces fonctionnaires versent des cotisations à l'APASE pour la durée de ces affectations et éviter des trop-payés.

Le SCT a lui aussi des propositions concernant cet article. Les parties sont convenues de « tableter » leurs revendications et propositions respectives en attendant le résultat des discussions sur une politique conjointe relative aux cotisations syndicales qui ont actuellement lieu avec tous les agents négociateurs dans le cadre du Conseil national mixte (CNM).

Article 5 Information

Revendication de l'APASE

5.01 Modifier comme suit :

L'Employeur et les ministères employeurs acceptent de communiquer à l'Association, chaque mois, le nom, le lieu de travail géographique et le niveau de classification de toute fonctionnaire qui accède à l'unité de négociation ou qui la quitte et, dans ce dernier cas, le motif du départ.

Les ministères employeurs acceptent de communiquer à l'Association, chaque mois, toutes les décisions de classification, avec justification, qui entraînent des ajouts à l'unité de négociation ou des suppressions ou la modification d'un niveau de classification actuel.

La revendication de l'APASE porte sur deux secteurs de préoccupation : (1) se tenir au courant des fonctionnaires qui ont quitté le groupe FS et du motif de leur départ; et (2) comprendre la justification d'une décision de classification qui fait en sorte qu'un poste FS soit transposé à un autre groupe. Dans le premier cas, l'APASE a fait remarquer que, malgré l'accroissement du recrutement

depuis le début des années 2000, la taille du groupe FS n'a pas augmenté. Nous avons ajouté que, par comparaison, des renseignements non scientifiques donnent à entendre que les groupes CO et ES ont connu une forte croissance au MAECI.

Nous avons également noté que des postes FS au MAECI ont été transposés à d'autres groupes professionnels et que l'APASE n'avait pas été avisée de ces décisions de classification ou de leur justification.

Le négociateur du SCT a avancé qu'il serait difficile de retracer les fonctionnaires qui quittent le groupe FS mais qui restent dans la fonction publique. Cependant, il a promis d'examiner la question plus à fond et il a demandé au MAECI et à CIC de voir s'ils disposaient des renseignements demandés. CIC est revenu le lendemain avec les renseignements demandés, mais uniquement pour les employés permanents. Par exemple, de 2000 à 2008, CIC a engagé 180 FS et, au cours de la même période, 101 FS ont quitté. Les 101 qui ont quitté l'ont fait pour les motifs suivants :

- 16 ont démissionné;
- 24 ont démissionné, mais sont restés dans la fonction publique;
- 9 ont été mutés au MACI dans des postes FS;
- 5 ont échoué aux cours de langue;
- 37 ont pris leur retraite;
- 5 ont été rejetés en cours de stage;
- 2 *ab initio* ont démissionné;
- 3 sont décédés.

Ce que les statistiques de CIC ne révèlent pas, c'est qu'environ 25 % des effectifs de CIC outre-mer se composent d'affectations uniques à cause d'une pénurie chronique d'agents FS au ministère. L'accroissement du recrutement n'a pas comblé le fossé. Le MAECI n'a pas fourni les renseignements demandés, mais il examine la question. Le SCT a mis en garde que, bien qu'il s'efforce de nous fournir ces renseignements, il le fait sur une base *ad hoc*. Cependant, le SCT ne veut pas inclure de libellé précis dans la convention collective. Depuis, l'APASE a modifié sa revendication comme suit :

5.01

L'Employeur accepte de communiquer à l'Association, chaque mois, le nom, le lieu de travail géographique et le niveau de classification de toute fonctionnaire qui accède à l'unité de négociation ou qui la quitte. Dans ce dernier cas, les ministères s'efforcent de fournir le motif du départ.

Pour ce qui est du second problème visé par cette revendication, l'APASE s'est déclarée préoccupée par le nombre croissant de postes FS qui sont transposés à d'autres groupes professionnels. Le ministère ne l'a pas avisée de ces décisions de classification ni de leur justification. Nous avons fait remarquer que les divisions commerciales comptent plus de 250 postes dont bon nombre ont été transposés du groupe FS à des postes des groupes CO ou ES. Cependant, la seule différence dans l'ensemble des tâches semble être l'absence du mot « permutant ». L'APASE estime que ces postes devraient dans la grande majorité des cas être classés dans le groupe FS, mais, sans connaître la justification des décisions de classification, elle est incapable de les examiner. Selon nous, cette situation a créé des règles du jeu inégales. En outre, l'équilibre requis pour exploiter un service extérieur permutant efficace n'existe plus car les agents FS de retour ne peuvent plus permuter dans

bon nombre de postes à l'administration centrale du fait que ces postes sont occupés par des non-FS qui les possèdent effectivement. Par ailleurs, les non-FS sont pris en considération pour des affectations à l'étranger au même titre que les agents FS permutants. Nous estimons que cela agit comme désincitatif pour les agents FS à rester dans le groupe FS. Après discussion, l'APASE maintient sa position sur cette question et elle souligne qu'elle la considère comme un problème très grave qu'il faut régler.

Proposition du SCT

5.02

Le SCT avait proposé de supprimer l'obligation de remettre un exemplaire de la convention collective FS à chaque employé et de leur donner plutôt accès à une version électronique.

L'Employeur n'a pas fourni les économies d'une telle proposition pour notre groupe ou les économies plus générales qui résulteraient s'il parvenait à l'imposer à tous les groupes de la fonction publique.

L'APASE n'était pas en faveur de cette proposition et, après discussion, le SCT l'a retirée.

Article 7 Suspension et mesures disciplinaires

Revendication de l'APASE

7.01 Modifier comme suit :

7.01 Une fonctionnaire qui doit assister à une réunion dont l'objet est de tenir une enquête disciplinaire la concernant ou de rendre une mesure disciplinaire à son endroit :

a) est avisée par le représentant de l'Employeur qu'elle a le droit d'être accompagnée d'un représentant de l'Association à la réunion;

b) obtient, à sa demande, qu'un représentant de l'Association assiste à la réunion lorsqu'un tel représentant est aisément disponible;

c) reçoit, autant que possible, un préavis écrit de deux (2) jours avant la tenue d'une telle réunion et de son objet.

7.02 Modifier comme suit :

Lorsque l'administrateur général exerce son pouvoir en vertu des alinéas 12(1)d), e) ou f) de *la Loi sur la gestion des finances publiques*, il avise la fonctionnaire visée par écrit de la décision prise et de la justification de celle-ci. Copie de cette notification est transmise au directeur exécutif de l'Association.

7.04 L'Employeur accepte de ne pas produire comme élément de preuve, à l'audition d'un cas décrit au paragraphe 7.02, tout document qui figurerait au dossier de la fonctionnaire,

mais dont l'existence n'aurait pas été portée à sa connaissance au moment où il a été versé au dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

7.05 Reconduire

7.06 Conformément à la *Loi sur l'accès à l'information* et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur permet à la fonctionnaire l'accès à l'information (et, sur demande, à des copies de cette information) ayant servi au cours de l'enquête disciplinaire qui a mené à la décision de l'administrateur général visée au paragraphe 7.02.

Nouveau .07 Une fonctionnaire ne peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire que pour des motifs justes et raisonnables.

Nouveau .08 Toute enquête concernant un fait pouvant entraîner une mesure disciplinaire doit être amorcée dans les trente (30) jours qui suivent la date à laquelle l'Employeur a appris ou devrait avoir eu connaissance du fait en question, et doit être menée promptement. Toute mesure disciplinaire doit être prise dans les trente (30) jours qui suivent la date à laquelle l'Employeur a terminé son enquête relativement au fait qui est en cause.

Nouveau .09 Une fonctionnaire ne peut être suspendue en attendant l'enquête à moins que l'Employeur n'ait des motifs raisonnables de croire que sa présence au travail constituerait un risque pour la santé ou la sécurité.

Cette revendication de l'APASE visait à régler un certain nombre de problèmes que l'article actuel lui posait. Nous voulions :

- préciser que le fonctionnaire a le droit d'être représenté par l'APASE s'il fait l'objet d'une enquête ou est tenu d'assister à une réunion où une décision de mesure disciplinaire doit être rendue;
- confirmer qu'il incombe à l'Employeur d'aviser le fonctionnaire qu'il a le droit d'être représenté;
- confirmer que le représentant du fonctionnaire est présent à titre consultatif et qu'il a le droit de participer à l'étape de l'enquête de la procédure;
- fournir deux jours de préavis par écrit de ces réunions et de leur objet;
- modifier l'article de manière que le fonctionnaire qui fait l'objet d'une suspension ou d'un licenciement justifié, y compris pour rendement insatisfaisant, obtienne la justification de la décision dans la lettre l'informant de cette décision;
- modifier l'article de manière qu'il n'y ait « pas de surprise » dans les cas ci-dessus. Quand il s'agit de justifier la décision, y compris dans le cas de rendement insatisfaisant, il serait interdit à l'Employeur de produire comme élément de preuve, à l'audition d'un cas, tout document qui figurerait au dossier du fonctionnaire, mais dont l'existence n'aurait pas été portée à sa connaissance au moment où il a été versé au dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable;
- refléter dans la convention collective ce qui est prévu dans la *Loi sur la gestion des finances publiques* – la notion que des mesures disciplinaires peuvent être imposées uniquement pour des motifs justes et raisonnables;

- refléter dans la convention collective la pratique acceptée en matière de relations de travail selon laquelle les décisions de mesures disciplinaires doivent être prises dans un délai raisonnable;
- limiter les suspensions en attendant l'enquête aux situations dans lesquelles la présence au travail du fonctionnaire constituerait un risque pour la santé ou la sécurité.

Proposition du SCT

Article 7

Le SCT a présenté une proposition visant à modifier le paragraphe 7.05 actuel qui porte sur la destruction des documents relatifs à des mesures disciplinaires après deux (2) ans, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été prise. Il propose de prolonger la période probatoire de deux ans en y ajoutant le temps que le fonctionnaire serait absent du travail en congé non payé. Il justifie sa proposition en nous expliquant qu'elle vise à empêcher les fonctionnaires d'utiliser les dispositions relatives à des congés non payés pour éviter que d'autres mesures disciplinaires ne soient prises à leur égard pendant leur période probatoire. (L'APASE considère la période de deux ans mentionnée dans la convention collective comme une période probatoire.) L'APASE a demandé des exemples de cas où cela pourrait s'être produit dans le groupe FS. Mais, chose plus importante, la proposition de l'Employeur parle de toute période de congé non payé, qui pourrait être aussi courte qu'un seul jour ou aussi longue que cinq (5) ans. Sa proposition vise les fonctionnaires qui auraient délibérément recours aux dispositions relatives à des congés non payés pour contourner la période probatoire de deux ans de manière à faire supprimer une décision de mesure disciplinaire de leur dossier. Nous ne pensons pas que cela puisse se produire, mais, le cas échéant, ce serait très rare. Nous craignons aussi que, si nous accédions à cette proposition dans la présente ronde de négociations, le SCT propose dans la prochaine ronde d'inclure toutes les périodes de « congé payé » pour justifier une prolongation de la période probatoire de deux ans. L'APASE n'est pas intéressée à s'aventurer dans cette voie, sans compter que la période probatoire de deux ans est déjà excessive et qu'il serait plus logique qu'elle soit d'une durée d'un an. Selon nous, si le fonctionnaire a fait l'objet de mesures disciplinaires et ne récidive pas dans un délai d'un an suivant l'infraction, le dossier devrait être détruit.

Les parties s'attendent à parvenir à un consensus sur l'article 7 lors de leur prochaine rencontre.

Article 8 Procédure de règlement des griefs

Revendication de l'APASE

8.02 Modifier comme suit :

Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) et conformément aux dispositions dudit article, le fonctionnaire qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 8.05, compte tenu des réserves suivantes :

a) à moins que les parties n'en conviennent autrement, s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes d'une telle loi pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie;

et

b) Reconduire

8.03 Ajouter d)

d) si le grief porte sur l'interprétation ou l'exécution de la présente convention ou d'une décision arbitrale, le grief doit être présenté au dernier palier.

8.13 Reconduire - modifier de manière à prévoir 20 jours (30 jours à l'heure actuelle)

8.19 Nouvel alinéa

Nonobstant l'alinéa 8.03c), l'administrateur général ne peut pas se faire représenter pour traiter le grief et rendre une décision, et le délai de vingt (20) jours au cours duquel l'employeur doit répondre au dernier palier peut être prolongé jusqu'à un maximum de quarante (40) jours par accord mutuel entre l'Employeur et le représentant de l'Association.

8.21 Modifier comme suit :

Lorsque le fonctionnaire néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits, l'Employeur confirme par écrit que le fonctionnaire renonce à son grief.

Discussion

Revendication de l'APASE

On a longuement discuté de la revendication de l'APASE et de la proposition du SCT concernant cet article.

La première revendication de l'APASE visait à modifier le paragraphe 8.02 actuel en y ajoutant les mots « à moins que les parties n'en conviennent autrement » s'il existe une autre procédure administrative pour traiter la plainte du fonctionnaire. Cette revendication a été retirée parce que les parties n'ont pas le loisir de se soustraire aux procédures établies par d'autres lois, notamment le Tribunal de la dotation de la fonction publique.

L'APASE voulait aussi modifier le paragraphe 8.03 en y ajoutant un nouvel alinéa. Elle estimait qu'on gaspillait de bonnes ressources en instruisant au premier palier de la procédure les griefs portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective dans les cas où le ministère avait sollicité et obtenu une interprétation du SCT. Selon nous, les griefs relatifs à l'interprétation du SCT devraient être présentés au dernier palier de la procédure de règlement des griefs. Un gestionnaire à un niveau inférieur n'aurait pas le pouvoir de modifier l'interprétation du SCT. Dans sa réplique, le SCT a établi une

distinction entre les griefs qui concernent une interprétation et ceux qui ont trait à une application de la convention collective. Toutefois, il est réticent à modifier le libellé actuel.

L'APASE a aussi proposé de raccourcir de 30 à 20 jours le délai de réception d'une réponse de l'Employeur au dernier palier (paragraphe 8.13) et elle a fait remarquer que cette revendication s'appuie sur la convention collective ES qui contient cette disposition. Le SCT a reconnu que cette modification a été apportée dans la convention collective ES, mais il est réticent à l'élargir à d'autres conventions collectives.

L'APASE a aussi proposé d'exiger que l'administrateur général instruisse les griefs portant sur la cessation d'emploi plutôt que de déléguer cette responsabilité à d'autres niveaux de gestion. Nous avons aussi tenu compte du fait que cela pourrait prendre plus de temps pour rendre une décision et, ainsi, nous avons proposé de prolonger le délai à quarante (40) jours dans ces cas-là. Cette modification a été apportée dans la convention collective ES lors de la dernière ronde de négociations.

Notre dernière proposition pour ce qui est de la procédure de règlement de griefs a trait au paragraphe 8.21. Cette disposition porte sur le cas où le fonctionnaire n'a pas présenté son grief au palier suivant dans les délais prescrits dans la convention collective. L'APASE a fait remarquer qu'il existe une procédure qui permettrait à la Commission des relations de travail dans la fonction publique de proroger les délais dans ces cas-là. Cependant, il vaudrait mieux, comme investissement en temps, qu'on demande au fonctionnaire de « manifester son intérêt » avant que le ministère déclare que le fonctionnaire a renoncé à son grief. Le SCT a fait remarquer que les parties peuvent aussi s'entendre sur des prorogations de délais et que le fonctionnaire a une certaine responsabilité de faire en sorte que son grief passe au palier suivant. Il n'estime pas que l'Employeur ait un rôle à jouer dans ce processus sauf pour ce qui est de prendre en considération des prorogations de délais sur demande.

Proposition du SCT

La proposition du SCT est la même que celle qu'il a présentée à tous les groupes de l'administration publique centrale. Elle vise à établir dans la convention collective une procédure de règlement des griefs collectifs et des griefs de principe. L'APASE ne s'y oppose pas en principe, mais elle tient à ce que le libellé reflète les modifications apportées à la LRTP à cet égard. Nous estimons aussi qu'il y a lieu d'établir la procédure de règlement des griefs concernant les directives du CNM, en particulier les griefs portant sur les DSE.

Les parties sont près d'une entente sur cet article.

Les prochaines rencontres sont prévues pour les 23, 24 et 25 juin.

Au cours de ces rencontres, nous prévoyons de poursuivre les discussions sur les aspects non salariaux de nos revendications.