

## QUESTIONS D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

**A**u cours des six derniers mois, les agents du service extérieur et l'APASE ont dû relever un certain nombre de défis d'ordre professionnel. Nous faisons ici le point sur ces événements, y compris la prochaine ronde de négociations collectives.

Le PPSE

### Le statut d'ab initio

Certains se rappelleront peut-être que l'APASE avait demandé à la CRTFP de juger que les candidats retenus pour le Programme de perfectionnement du service extérieur (PPSE) qui doivent suivre des cours de langue officielle sont des « employés » pendant qu'ils suivent ces cours et qu'ils doivent être inclus dans l'unité de négociation que l'APASE représente. Dans sa décision du 21 décembre 2001, la CRTFP a jugé que ces employés ne sont pas inclus dans l'unité de négociation parce qu'ils ne font pas l'objet de nomination tant qu'ils n'ont pas achevé avec succès leurs cours de langue et que, pendant qu'ils suivent des cours de langue, ils n'exécutent aucune des fonctions de postes compris dans l'unité de négociation du service extérieur.

L'APASE en a appelé de cette décision devant la Cour d'appel fédérale, qui a entendu sa requête le 26 février et rendu son jugement le 26 mars 2003. Notre demande a été rejetée avec motifs écrits. Pour consulter ces deux décisions, il suffit d'accéder au site Web de la CRTFP ou à celui de la Cour fédérale.

**Adresse du site Web de la CRTFP :** [http://www.pssrb-crtfp.gc.ca/cases/114\\_f.doc](http://www.pssrb-crtfp.gc.ca/cases/114_f.doc)

**Adresse du site Web de la Cour fédérale :** <http://www.canlii.org/ca/jug/caf/2003/2003caf162.html>

Bref, les candidats retenus au PPSE qui ont besoin de cours de langue officielle (« statut d'ab initio ») ne sont pas inclus dans le groupe FS tant qu'ils n'ont pas achevé avec succès leurs cours de langue et qu'ils ne se sont pas vu offrir officiellement une nomination. L'APASE est fort désappointée de la décision du tribunal car la moitié des recrues du PPSE ont besoin de cours de langue et qu'au cours de cette période, les recrues de l'extérieur reçoivent une indemnité correspondant à 80 % du salaire initial du PPSE tandis que les recrues à l'interne touchent le plein salaire. Il en ressort nettement que les recrues de l'extérieur subventionnent leurs propres cours de langue. Nous estimons qu'un certain nombre d'autres facteurs indiquaient qu'il existe une relation d'employeur/employé avec le gouvernement fédéral, notamment le fait que les ab initio doivent verser des cotisations à l'Assurance-emploi, au Régime de retraite de la fonction publique, au Régime de pensions du Canada et au Régime d'indemnisation des travailleurs. Selon nous, c'est là une preuve de relation d'emploi de fait, voire de nomination officielle, au programme dans le cadre duquel ils ont été recrutés, c.-à-d., le PPSE.

Le régime de rémunération du PPSE

### Les répercussions du congé de maternité/congé parental du PPSE sur les augmentations de traitement/ conflit avec la convention collective

Ce grief est le résultat d'un conflit entre le PPSE et la convention collective du groupe FS. Celle-ci reconnaît que le temps passé en congé de maternité non payé compte aux fins des augmentations de traitement, mais pas la politique du ministère relative à la rémunération des participants au PPSE.

L'APASE a adopté pour position que la politique du ministère n'a pas préséance sur la convention collective. La question a été soumise à l'arbitrage, et le processus d'arbitrage a tranché en faveur des employés. Cette décision vient étayer notre position selon laquelle, en cas de conflit entre le PPSE et notre convention collective, la convention collective a préséance. Cette décision, jumelée à la concession du

SCT en 1991 que les participants au PPSE sont admissibles à la rémunération d'intérim, devrait mettre un terme à toute prétention que les dispositions du régime de rémunération du PPSE ont préséance sur la convention collective du groupe FS.

Bien que la décision d'arbitrage ait réglé les répercussions d'un congé de maternité et/ou congé parental sur les augmentations de traitement de l'employé(e) après 18, 36 ou 48 mois, elle a laissé en suspens les répercussions que ce congé aurait sur la période probatoire de l'employé(e).

Les périodes probatoires sont, en droit, exclues du processus de négociation collective et sont régies par le Règlement sur l'emploi dans la fonction publique. Ce Règlement porte que la période probatoire prend fin en même temps que la période de formation ou de perfectionnement professionnel, mais il exclut de ce calcul toute période de congé non payé. Par exemple, l'employé(e) qui prend un an de congé de maternité ou de congé parental aura une année ajoutée à sa période probatoire déjà longue. L'APASE a fait valoir que le Règlement est discriminatoire sur le plan de l'état civil ou de l'état familial, du fait qu'il traite de la même manière toutes les dispositions relatives aux congés non payés, indépendamment des motifs du congé. Nous n'avons pas réussi à convaincre la Commission de la fonction publique du caractère discriminatoire de cette disposition et nous mettons actuellement au point une plainte que nous présenterons à la Commission des droits de la personne pour fins de décision définitive.

### Le concours FS-1 – FS2

Les résultats tant attendus du concours FS-1 – FS-2 ont été annoncés et, comme il fallait s'y attendre, certains des candidats non retenus en ont fait appel. La date limite pour le processus de communication est fixée à la mi-septembre, et nous nous attendons à ce que l'audition d'appel ait lieu en octobre.

Les augmentations de traitement pour les participants au PPSE et les employés de niveau FS-2

Tous les agents du service extérieur qui ne sont pas au maximum de l'échelle de rémunération, y compris les participants au PPSE,



doivent prendre connaissance des dispositions du Règlement sur la rémunération concernant les augmentations de traitement qui sont exposées dans la Politique sur les conditions d'emploi de juillet 2002. Pour consulter cette politique, il suffit d'accéder au site Web du SCT <http://www.tbs-sct.gc.ca> et de cliquer sur Politiques ou Recherche, en prenant bien soin d'inscrire correctement ce que vous voulez. La section concernant les augmentations de traitement débute à l'article 29 de la Politique, mais ces dispositions peuvent être modifiées par la convention collective FS. Par exemple, les employés de niveau FS-2 obtiennent des augmentations de traitement le 1<sup>er</sup> août de chaque année, à moins que leur rendement ne soit jugé inférieur à entièrement satisfaisant. Le participant ou la participante au PPSE reçoit des augmentations de traitement après 18, 36 et 48 mois respectivement. Il s'agit là de modifications à la politique. Le paragraphe 40(1) stipule clairement que l'employeur peut empêcher un employé d'obtenir une augmentation s'il est convaincu que celui-ci n'accomplit pas les fonctions de son poste de façon satisfaisante. Cependant, le paragraphe 40(2) exige que, dans ce cas, l'employeur agisse de manière opportune et donne à l'employé toutes les chances voulues qu'il peut accomplir les fonctions de façon satisfaisante. Ainsi, si l'employeur a l'intention de refuser une augmentation de traitement à un employé, il doit, au moins deux semaines et au plus six semaines avant la date où l'augmentation devient payable à l'employé, signifier par écrit à ce dernier son intention de la lui refuser. À défaut d'un tel préavis, l'employé a droit à son augmentation de traitement.

Les agents FS-2 et les participants au PPSE qui ne reçoivent pas leurs augmentations de traitement à la date prévue, c.-à-d. le 1<sup>er</sup> août ou après 18, 36 ou 48 mois et qui n'en sont pas avisés dans le délai susmentionné devraient communiquer avec le personnel ou les administrateurs de la paye pour leur demander que leurs salaires soient rajustés à l'échelon supérieur suivant.

Les agents FS devraient aussi savoir que la période d'augmentation de traitement peut également être modifiée par la convention collective du groupe FS; par ex. :

- Le temps passé en congé de maternité non payé et en congé parental est pris en considération aux fins des augmentations de traitement.
- Le temps en sus de trois mois passé en congé non payé pour s'occuper de la proche famille n'est pas pris en considération aux fins des augmentations de traitement. Il en va de même du temps passé en congé non payé pour obligations personnelles.

En cas de difficulté, vous devriez communiquer avec le bureau de l'APASE.

Les salaires rétroactifs/affectations intérimaires (convention collective FS expirée le 30 juin 2001)

À la suite de la signature de la nouvelle convention collective du groupe FS, le 31 août 2000, un certain nombre de griefs ont été présentés concernant des employés qui avaient occupé des postes par intérim avant la date de signature de la convention collective de 2001. Ces griefs viennent du fait que le CT a adopté pour position que les employés qui se trouvaient dans ces situations à la date de signature ne pouvaient pas demander de rémunération d'intérim remontant à une date antérieure à cette date. Cette position repose sur la disposition générale selon laquelle, à moins d'entente contraire expresse des parties, les dispositions de la convention collective entrent en vigueur à la date de signature de la convention collective. Pour sa part, l'APASE estime que les dispositions relatives à la rémunération d'intérim doivent être lues littéralement, c.-à-d. qu'elles stipulent que la rémunération d'intérim doit être calculée à partir de la date à laquelle l'employé a commencé à occuper le poste par intérim.

Le grief a été entendu en arbitrage le 17 décembre 2001 et, dans sa décision, l'arbitre l'a rejeté au motif que, si une partie à la convention avait voulu que cette disposition soit rétroactive, elle aurait dû le préciser par renvoi spécifique. L'APASE est en désaccord avec le raisonnement de l'arbitre; elle soutient qu'un renvoi spécifique n'était pas nécessaire, compte tenu de la précision du libellé de la disposition relative à la rémunération d'intérim. Elle a donc présenté une demande de révision judiciaire de la décision de l'arbitre.

La Section de première instance de la Cour fédérale a entendu notre demande le 23 juin 2003 et elle a rendu sa décision le 3 juillet 2003. La norme de révision dans ces cas-là est très élevée, car la question qui se pose dans une révision judiciaire est de savoir si l'interprétation de l'arbitre était manifestement déraisonnable, la Cour s'en remettant à l'expertise d'une commission des relations du travail en l'espèce. La Cour a rejeté notre demande, faisant remarquer : [traduction] « La décision de l'arbitre dans la présente affaire n'était pas manifestement déraisonnable. Le paragraphe 42.08 ne mentionne pas de date spécifique d'entrée en vigueur et ne contient pas de libellé qui la rendrait expressément applicable aux situations qui existaient avant la signature de la nouvelle convention collective. Si les parties avaient voulu appliquer, annuler ou renverser le paragraphe 42.11 de l'ancienne convention collective au cours de la période d'application de l'ancienne convention collective, le paragraphe 42.08 aurait dû en faire expressément mention et l'aurait effectivement fait. Un effet rétroactif ne saurait être présumé à moins d'être clairement stipulé. »

L'APASE est désappointée de cette décision, mais elle a décidé de ne pas en appeler, d'abord à cause du coût et ensuite parce que nous avons négocié une autre convention collective depuis le grief. Cependant, c'est donc dire que l'APASE retirera les griefs des employés qui étaient en suspens en attendant un règlement définitif de cette question. Les employés concernés peuvent consulter les décisions en accédant aux sites Web susmentionnés. La cause citée est 2002 CRTFP 15.

Adresse du site Web de la CRTFP :  
[http://www.pssrb-crtfp.gc.ca/whatsnew/decisions\\_f.html](http://www.pssrb-crtfp.gc.ca/whatsnew/decisions_f.html)

Rapport d'étape sur la loi concernant l'excédent des caisses de retraite du gouvernement fédéral

En septembre 1999, le projet de loi C-78 est entré en vigueur. La nouvelle loi permettait au gouvernement fédéral de s'accaparer de plus de 30 milliards de dollars d'excédent accumulé dans trois comptes de pension de retraite, notamment le compte de pension de retraite de la fonction publique. En novembre 1999, les syndicats de fonctionnaires fédéraux ont déposé une



déclaration devant la Cour de justice de l'Ontario, alléguant que l'excédent des caisses de retraites et ses intérêts courus n'appartiennent pas exclusivement à l'employeur. Depuis le dépôt de cette déclaration, le gouvernement fédéral a présenté plusieurs objections préliminaires concernant la compétence des tribunaux, mais nous en sommes actuellement à l'étape de la communication et de l'interrogatoire préalables. Les frais afférents à ces poursuites sont répartis entre les agents négociateurs en fonction de la taille de leurs membres respectifs. Le coût de ces poursuites augmentera probablement au fur et à mesure de l'avancement des procédures.

Le rapport qui suit a été préparé à l'intention de tous les agents négociateurs participants afin de renseigner leurs membres sur l'état des poursuites.

## RAPPORT D'ÉTAPE SUR LES POURSUITES CONCERNANT L'EXCÉDENT DES CAISSES DE RETRAITE DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

### *À quelle étape en sont les poursuites?*

Trois poursuites ayant pour objectif de contester l'accaparement par le gouvernement de l'excédent du Régime de pension de retraite de la fonction publique, du Régime de pension de retraite de la GRC et du Régime de pension de retraite des Forces armées, sont actuellement conjointement entamées par ordonnance judiciaire. La Cour supérieure de l'Ontario a décidé qu'elle a compétence pour entendre les affaires et que les syndicats de fonctionnaires fédéraux qui ont engagé les poursuites ont le droit d'agir ainsi pour protéger les intérêts des fonctionnaires et des autres employés du gouvernement fédéral. Les poursuites en question en sont actuellement à l'étape de la communication et de l'interrogatoire préalables, à laquelle le gouvernement a divulgué plusieurs milliers de documents pertinents aux cas en l'espèce; tous ont maintenant été examinés, notamment des données financières et des analyses des régimes, de même que des centaines de document – dont plusieurs au niveau supérieur – portant sur la stratégie du gouvernement en matière d'excédent des caisses de retraite. La

disponibilité de certains documents du Cabinet n'est pas encore réglée.

Un fois l'examen des documents terminé, l'étape de l'interrogatoire en séance a pu commencer. L'ancien chef de la Division des pensions au Conseil du Trésor a ainsi été interrogé sous serment pendant dix jours en tout, en février et avril 2003. Ce fut ensuite le tour du Vérificateur général pendant plusieurs jours en mars et avril, sur des éléments comptables et financiers. On s'attend que ces interrogatoires soient terminés à l'automne.

### *Quand l'affaire sera-t-elle entendue devant les tribunaux?*

Une fois l'étape de la communication et de l'interrogatoire préalables terminée, la Cour fixera la date d'une conférence de règlement et celle du procès. Il est peu probable que le procès ait lieu avant l'automne 2004.

### *Qu'avons-nous appris?*

Le processus de la communication et de l'interrogatoire préalables a permis d'en apprendre beaucoup sur la façon dont le gouvernement a agi comme il l'a fait envers l'excédent, de même que sur les raisons sous-jacentes de son comportement. En quelques mots, nous pouvons dire que nous savons maintenant que sa façon de faire en la matière était étroitement liée à son désir de réduire le déficit du budget fédéral au milieu des années 1990. Le gouvernement s'est en effet rendu compte que les règles comptables lui permettaient « d'amortir » discrètement l'excédent et de réduire la taille du déficit budgétaire énoncé quand bien même les soldes reportés dans les comptes de pension de retraite ne seraient pas réduits. Le résultat net – qui a été caché avec succès aux employés – était l'équivalent d'une période d'exonération des cotisations pour le gouvernement, durant la plupart de la décennie, période au cours de laquelle les employés ont quant à eux continué de verser l'intégralité de leurs cotisations. Si l'on se souvient que l'une des raisons fondamentales de l'émergence de l'excédent était en premier lieu la restriction et le gel des salaires, on se dit que la situation s'est véritablement aggravée! En 1995, le plan interne du gouvernement comportait déjà un excédent de 14 milliards de dollars afin

de réduire le déficit. Aucune de ces manœuvres n'a été révélée au Comité consultatif sur la réforme des pensions qui comprenait des membres des syndicats de fonctionnaires fédéraux.

En 1999, le Conseil du Trésor a proposé une nouvelle « entente sur les pensions », que le ministère des Finances a refusée afin de permettre la tenue de discussions sur le partage de l'excédent ou le transfert de l'excédent existant à la nouvelle caisse de retraite. Bien qu'il ne l'ait pas dit à l'époque, le gouvernement avait besoin de se servir de l'excédent pour atteindre ses objectifs en matière de réduction du déficit. Lorsque la partie syndicale a refusé d'accepter « l'entente » en question, le gouvernement a alors sorti le projet de loi C-78 de sa poche! Dans le cadre de cette « réforme des pensions », les employés ont vu leurs cotisations augmenter et le gouvernement quant à lui s'est approprié l'intégralité de l'excédent, lequel s'élevait en 2000 à quelque 30 milliards de dollars.

Du fait que cette affaire concerne les régimes de pension prévus par la loi, elle soulève un certain nombre de questions à la fois nouvelles et novatrices. Nous sommes plus déterminés que jamais à poursuivre les choses et à faire en sorte que le plus gros excédent jamais connu au Canada revienne à qui de droit.

*PAFSO Update/APASE Actualités*

Editor / Rédacteur : Ron Cochrane

[www.pafso-apase.com](http://www.pafso-apase.com) / [info@pafso-apase.com](mailto:info@pafso-apase.com)