

Date: 20040930

Dossier: 190-02-339

Référence: 2004 CRTFP 144



Loi sur les relations de travail
dans la fonction publique

Devant la Commission des relations
de travail dans la fonction publique

DANS L'AFFAIRE
DE LA *LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE*
et d'un différend mettant en cause
l'Association professionnelle des agents du service extérieur, en tant qu'agent
négociateur,
et le Conseil du Trésor du Canada, en tant qu'employeur,
à l'égard de tous les fonctionnaires de
l'unité de négociation du groupe Service extérieur

MANDAT DU BUREAU DE CONCILIATION

À : Professeur K.E. Norman, président du bureau de conciliation;
Susan Ballantyne et Sandra Budd, membres du bureau de conciliation

[1] Dans une lettre datée du 2 juillet 2004, l'Association professionnelle des agents du service extérieur (l'agent négociateur) a demandé la formation d'un bureau de conciliation pour l'unité de négociation du groupe Service extérieur, en vertu de l'article 76 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la *Loi*).

[2] Les articles 76 à 90 de la *Loi* s'appliquent dans les cas où la conciliation est la méthode de règlement des différends choisie. Les articles suivants, qui précisent la procédure d'un bureau de conciliation, sont d'intérêt particulier en l'espèce :

84. *Dès l'établissement d'un bureau de conciliation, le président remet à celui-ci un document énonçant les questions sur lesquelles il doit lui transmettre ses conclusions et recommandations. Le président peut, même après la transmission du rapport du bureau, apporter au document, par adjonction ou retranchement, toute modification qu'il estime utile pour aider les parties à se mettre d'accord.*

[...]

85. (1) Aussitôt que possible après avoir reçu le document visé à l'article 84, le bureau de conciliation s'efforce de mettre les parties d'accord sur les questions qui y sont énoncées.

(2) Sauf disposition contraire de la présente loi, le bureau de conciliation peut fixer ses modalités de fonctionnement en laissant toutefois aux deux parties l'occasion de présenter leurs éléments de preuve et de faire valoir leur point de vue.

(3) Le président du bureau de conciliation peut, après consultation des autres membres, fixer l'heure et le lieu des séances du bureau; il en avise alors les parties.

(4) Le quorum est constitué par le président du bureau et un autre membre, à condition toutefois que le membre absent ait été averti raisonnablement à l'avance de la tenue de la séance.

(5) La décision de la majorité des membres d'un bureau de conciliation sur toute question qui lui est renvoyée vaut décision du bureau à cet égard.

(6) Le président du bureau de conciliation transmet au président un compte rendu détaillé de chaque séance, dûment signé par lui et comportant les noms des membres et des témoins présents.

86. Investi de tous les pouvoirs de la Commission énumérés aux alinéas 25a) à e), le bureau de conciliation peut déléguer les pouvoirs énoncés aux alinéas 25b) à e), en assortissant ou non cette délégation d'une obligation de faire rapport.

87. (1) Dans les quatorze jours qui suivent la réception du document visé à l'article 84 ou dans le délai plus long convenu entre les parties ou fixé par le président, le bureau de conciliation communique ses conclusions et recommandations à ce dernier.

(2) Le paragraphe 57(2)¹ s'applique, compte tenu des adaptations de circonstance, aux recommandations d'un bureau de conciliation.

(3) Le rapport du bureau de conciliation ne peut contenir de recommandation concernant les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en

¹

57. (2) Une convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de :

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

b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie, ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

disponibilité ou le licenciement de fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire.

(4) Après que le bureau de conciliation lui a transmis ses conclusions et recommandations sur les questions énumérées dans le document visé à l'article 84, le président peut lui ordonner de réexaminer et de clarifier ou développer tout ou partie de son rapport, ou encore d'examiner toute nouvelle question ajoutée à ce document au titre de ce même article et de lui présenter un rapport à cet égard.

(5) Le cas échéant, le président est réputé avoir reçu le rapport du bureau de conciliation même s'il n'a pas encore reçu le rapport remanié ou le rapport supplémentaire qu'il a exigé au titre du paragraphe (4).

[3] Dans cette lettre du 2 juillet 2004, l'agent négociateur présentait une liste des conditions d'emploi qu'il veut soumettre au bureau de conciliation. La lettre, les conditions d'emploi et la documentation afférente sont jointes à l'Annexe I.

[4] Dans une lettre datée du 7 juillet 2004, la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la CRTFP) a fait parvenir au Conseil du Trésor (l'employeur) une copie de la demande de l'agent négociateur, avec copie des conditions d'emploi que celui-ci souhaite soumettre à la conciliation. La CRTFP demandait à l'employeur de lui présenter par écrit dans cette lettre sa réponse à la demande de l'agent négociateur, en y ajoutant toutes les autres questions qu'il veut soumettre au bureau de conciliation.

[5] Le Conseil du Trésor a précisé les autres conditions d'emploi qu'il souhaite soumettre au bureau de conciliation dans une lettre datée du 14 juillet 2004. Il y précisait aussi qu'il s'oppose à l'inclusion dans le mandat du bureau de conciliation de trois questions en litige, à savoir l'article 42 - Appréciation du rendement et dossiers des employés, l'article 46 - Administration de la paye, et enfin la proposition intitulée Nouvelle norme de classification proposée pour les FS. Il demandait à la CRTFP d'exclure ces questions du mandat du bureau de conciliation et d'y ajouter les conditions supplémentaires qu'il proposait. La lettre, les conditions d'emploi et la documentation afférente sont jointes à l'Annexe II.

[6] Dans la proposition dudit article 42 - Appréciation du rendement et dossiers des employés, l'agent négociateur revendique ce qui suit :

[Traduction]

Article 42

Appréciation du rendement et dossiers des employés

42.01 *Pour les fins du présent article,*

- a) une évaluation et (ou) une appréciation officielle du rendement de l'employé s'entendent d'une évaluation ou d'une appréciation écrite, par le superviseur de la mesure dans laquelle l'employé s'est acquitté des tâches qui lui étaient confiées au cours d'une période précise;*
- b) les évaluations et (ou) appréciations officielles du rendement de l'employé sont présentées sous une forme prescrite par l'Employeur pour cette fin.*

42.02 *Avant l'appréciation du rendement de l'employé, on met à sa disposition :*

- a) le formulaire d'évaluation dont on se servira pour l'appréciation;*
- b) tout document contenant des instructions à l'intention de la personne chargée de l'appréciation;*
- c) la nouvelle version du formulaire ou des instructions s'ils ont changé au cours de l'appréciation du rendement.*

42.03

- a) Au début de l'affectation de l'employé et annuellement par la suite, le gestionnaire établit ses objectifs pour l'année de concert avec lui. Il apprécie le rendement de l'employé au milieu de l'année pour s'assurer que les objectifs établis seront bien atteints.*
- b) S'il s'inquiète du rendement de l'employé au cours de son affectation, l'Employeur l'en informe rapidement. Il lui donne une possibilité raisonnable d'amener son rendement jusqu'à un niveau satisfaisant avant de prendre toute décision de le réaffecter à un autre poste ou de mettre fin autrement à son affectation. Nonobstant ce qui précède, il peut être mis fin à l'affectation de l'employé pour manquement au code d'éthique du Ministère.*

42.04

a) *Quand on apprécie officiellement son rendement, l'employé intéressé doit se faire donner la possibilité de signer le formulaire d'appréciation dès qu'il est rempli, pour attester qu'il en a lu le contenu. La signature de l'employé sur le formulaire d'appréciation est réputée être une indication qu'il en a lu le contenu et non qu'il souscrit aux déclarations figurant sur le formulaire.*

L'employé se voit remettre une copie de l'appréciation quand il la signe.

b) *Le ou les représentants de l'Employeur qui évaluent le rendement de l'employé doivent avoir observé ou être au courant de son rendement pour au moins la moitié (1/2) de la période d'évaluation.*

c) *Lorsque l'employé ne souscrit pas à l'évaluation et (ou) à l'appréciation de son travail, il a le droit de présenter par écrit une réfutation au(x) gestionnaire(s) ou au(x) comité(s) responsable(s) de l'évaluation et (ou) de l'appréciation. Il a aussi le droit de faire des commentaires écrits, qui doivent être joints au formulaire d'appréciation de son rendement.*

42.05 Sur sa demande écrite, l'employé a accès une fois l'an à son dossier personnel pour l'examiner, en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

[7] L'employeur soutient que cette proposition ne peut pas être incluse dans le mandat du bureau de conciliation puisqu'elle porte sur des questions précisées au paragraphe 87(3) de la *Loi*.

[8] L'employeur ne s'oppose qu'à deux des paragraphes dont l'agent négociateur a proposé l'ajout à l'article 46 - Administration de la paye, soit le paragraphe 46.05 et le nouveau paragraphe 46.07, qui se lisent comme il suit :

[Traduction]

46.05 PPSE

c) *Modification stipulant un stage probatoire d'un an. Il faut discuter des compétences nécessaires à la réussite du programme pour que l'approche soit plus réaliste.*

Nouveau paragraphe 46.07

Le FS affecté à un poste de niveau supérieur et réaffecté par la suite à un niveau de classification inférieur, mais supérieur à celui de son poste d'attache sans reprendre les fonctions de ce poste, touche un taux de rémunération égal à celui qu'il touchait dans le poste de niveau supérieur, sans lui être inférieur. S'il n'existe pas de tel taux, l'employé est payé au taux de rémunération maximal du poste de niveau inférieur. Ses augmentations de traitement pendant qu'il occupe ce poste par intérim sont calculées conformément à la Politique sur l'administration des traitements du groupe EX.

[9] L'employeur affirme que la [traduction] « proposition de l'agent négociateur au sujet du paragraphe 46.05 ne peut pas être incluse dans le mandat du bureau de conciliation, puisqu'elle porte sur des questions précisées aux paragraphes 57(2) et 87(3) de la *LRTFP* ». Il s'oppose aussi à l'inclusion du nouveau paragraphe 46.07 en disant qu'il [traduction] « est censé s'appliquer à des employés qui ne sont pas membres de l'unité de négociation des FS ».

[10] Enfin, la Nouvelle classification des FS proposée par l'agent négociateur se lit comme il suit :

[Traduction]

Nouvelle norme de classification proposée

Si l'employeur veut introduire une nouvelle norme de classification pendant que cette convention révisée sera en vigueur, l'APASE l'a informé de sa position, à savoir :

- 1. Négocier les facteurs de notation donnant accès à des postes du groupe FS.*
- 2. Négocier le nombre de postes à chaque niveau et le nombre de niveaux dans la nouvelle norme.*
- 3. Négocier une procédure de griefs de classification rendant possible l'arbitrage des griefs de classification par une tierce partie indépendante comme la CRTFP.*
- 4. Négocier la définition du groupe FS.*
- 5. Négocier les règles de conversion de tous les employés membres du groupe FS convertis à la*

nouvelle norme, en leur accordant si nécessaire une protection salariale intégrale.

6. *Négocier la longueur du PPSE et les facteurs d'appréciation du rendement pour le compléter.*
7. *Négocier la date de mise en œuvre de la nouvelle norme et les taux de rémunération pour chaque niveau.*

[11] Selon l'employeur, la proposition de l'agent négociateur est fondamentalement liée à la classification des postes et par conséquent incompatible avec l'article 7 de la *Loi*. Dans sa lettre datée du 14 juillet 2004, il déclarait avoir échangé de l'information avec l'agent négociateur en vue de l'élaboration d'une nouvelle norme de classification et se disait disposé à discuter des questions de rémunération qui résulteraient de l'introduction de cette nouvelle norme. Néanmoins, il avait aussi clairement fait entendre à l'agent négociateur à de nombreuses reprises qu'il s'opposait à ce que cette question soit négociée. L'employeur a fait aussi valoir que l'inclusion de ces propositions dans le mandat du bureau de conciliation ne contribuerait pas à aider les parties à conclure une entente, conformément à l'article 84 de la *Loi*. En ce qui concerne les propositions particulières de l'agent négociateur, il a soutenu ce qui suit :

[Traduction]

1. *La proposition de l'agent négociateur au sujet du paragraphe 1 porte sur des questions précisées à l'article 7 et au paragraphe 57(2) de la Loi.*
2. *La proposition de l'agent négociateur au sujet du paragraphe 3 porte sur des questions débordant le cadre de l'article 92 de la Loi.*
3. *Les propositions de l'agent négociateur sur les paragraphes 5 et 7 sont ambiguës et pourraient être interprétées comme portant sur des questions précisées à l'article 7 et aux paragraphes 57(2) et 87(3) de la Loi.*
4. *La proposition de l'agent négociateur sur le paragraphe 6 porte sur des questions qui ne peuvent pas être incluses dans le mandat du bureau de conciliation, puisqu'elles concernent des facteurs spécifiés aux paragraphes 57(2) et 87(3) de la Loi.*

[12] L'employeur n'a fait aucun commentaire particulier sur le fond des paragraphes 2 et 4 de la proposition de l'agent négociateur concernant la classification. Il a demandé à la Commission d'exclure les questions susmentionnées du mandat du bureau de conciliation.

[13] Le 16 juillet 2004, la CRTFP a écrit à l'agent négociateur en joignant à son envoi une copie de la lettre du 14 juillet 2004 de l'employeur (Annexe II), en demandant au destinataire de l'informer de sa position à cet égard. L'agent négociateur a répondu dans une lettre datée du 27 juillet 2004, en déclarant qu'il considérait ces questions comme pouvant être légitimement négociées collectivement. Cette lettre est jointe en tant qu'Annexe III.

[14] Au sujet de l'objection de l'employeur sur l'article 42 - Appréciation du rendement et dossiers des employés, l'agent négociateur soutient que le libellé de sa proposition ressemble beaucoup à celui qui figure dans la plupart des conventions collectives de la fonction publique et que ce n'est pas une tentative de négocier « les normes, procédures ou méthodes » régissant les questions énumérées au paragraphe 87(3). Il avait inclus dans sa lettre une citation *in extenso* des dispositions de ce genre tirées de l'article 41 de la convention collective du groupe Sciences appliquées et génie, de l'article 38 de celle du groupe Administration des systèmes d'ordinateur et de l'article 40 de celle du groupe Vérification, commerce et achat.

[15] Sur les prétentions de l'employeur au sujet de sa proposition intitulée Article 46 - Administration de la paye, l'agent négociateur a répondu que [traduction] « la discussion sur cette proposition n'a pas été axée sur le "stage probatoire", mais plutôt sur la durée actuelle du programme de perfectionnement (elle est de cinq ans; le SCT a proposé de la ramener à trois ans et l'APASE, à un an seulement) ainsi que sur la nécessité de consultations valables en vue d'une révision du programme. L'emploi de l'expression "stage probatoire" était inapproprié. »

[16] Enfin, au sujet de la proposition de Nouvelle norme de classification pour les FS, l'agent négociateur a répondu que [traduction] « l'APASE tente fondamentalement de négocier la nouvelle norme de classification proposée pour les FS, y compris une procédure valable de règlement des griefs par une tierce partie et des dispositions déterminant où et comment les employés en fonctions s'inséreront dans le nouveau système ». Il a déclaré que, lorsqu'il a annoncé qu'il ne mettrait pas en œuvre la Norme générale de classification, le Secrétariat du Conseil du Trésor a décidé de réviser et de

concevoir de nouvelles normes de classification particulières. Les trois groupes initialement choisis pour cette démarche étaient les unités de négociation des FS, des ES et des PA. Selon l'agent négociateur, l'élaboration de la nouvelle norme de classification des FS, avec les taux de rémunération correspondants, est la question la plus importante en soi depuis des décennies pour ce groupe.

[17] L'agent négociateur souligne aussi que ce n'est pas la première fois qu'un syndicat tente de négocier une norme de classification, d'établir une procédure distincte de règlement des griefs ou encore de négocier des dispositions déterminant où et comment classer les employés en fonctions dans une nouvelle norme. À cet égard, il a cité une décision du président Tarte datée du 6 novembre 1998 (dossiers de la Commission nos 190-2-267 à 280), en citant l'extrait suivant de la page 8 :

Ces deux décisions de la Cour d'appel fédérale ont établi que les propositions relevant de l'article 7 de la LRTFP n'en peuvent pas moins être légitimement négociables. Compte tenu de ces positions, je suis convaincu que des propositions comme celles-là peuvent être renvoyées à un bureau de conciliation investi seulement du pouvoir de faire des recommandations ne liant ni l'une ni l'autre des parties. En outre, je suis très conscient du fait que, depuis que ces décisions de la Cour d'appel fédérale ont été rendues, le président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique a toujours renvoyé aux bureaux de conciliation les propositions à l'égard desquelles l'employeur ne s'opposait qu'en les déclarant incompatibles avec l'article 7. J'estime que ma conclusion s'applique tout aussi bien au paragraphe 5 de la proposition sur la Norme générale de classification. Même si le bureau de conciliation devait faire une recommandation fondée sur ce paragraphe, elle resterait non exécutoire. Avec la conclusion que j'ai tirée quant aux objections de l'employeur fondées sur l'article 7, je ne crois pas devoir décider si la troisième proposition contestée est liée à l'assignation de fonctions à des personnes plutôt qu'à des postes.

Bref, pour les raisons que j'ai précisées, je conclus que les trois propositions contestées dont il est question dans ces pages font partie de votre mandat.

Selon l'agent négociateur, cette décision est la plus récente que la CRTFP ait rendue à cet égard.

[18] L'agent négociateur fait aussi valoir que la négociation des facteurs de notation qu'il réclame au premier paragraphe de sa proposition n'exigera pas de modifications

de l'article 7 de la *Loi* et ne contrevient donc pas à l'interdiction qu'impose le paragraphe 57(2). Il déclare que le président Tarte s'est prononcé sur cette question dans la décision qu'il a invoquée. D'après lui, l'employeur est libre de renoncer aux droits de la direction à la table des négociations, et un bureau de conciliation est libre aussi de faire des recommandations relatives à des propositions susceptibles d'influer sur ces droits.

[19] Au sujet de l'objection de l'employeur au paragraphe 3 de la proposition concernant la classification, l'agent négociateur cite encore la décision du président Tarte en soulignant qu'une proposition semblable à celle dont il est question ici avait été incluse dans le mandat de ce bureau de conciliation-là.

[20] En ce qui concerne la prétention de l'employeur que les paragraphes 5 et 7 de la proposition relative à la classification sont ambigus, l'agent négociateur répond que l'autre partie comprend clairement sa position sur ces questions. Dans les observations qu'il m'a soumises, l'agent négociateur soutient avoir informé l'employeur que, dans l'éventualité où il introduirait une nouvelle norme de classification pour les FS, il lui incomberait selon lui de déposer une proposition sur le niveau de conversion des employés dans cette nouvelle norme ainsi que sur la façon de les y ranger, de même qu'une proposition sur la protection salariale. Il allègue que le Secrétariat du Conseil du Trésor a refusé de déposer une telle proposition à la table en dépit du fait que des hauts fonctionnaires du Ministère aient informé leurs subordonnés qu'une proposition comme celle-là serait présentée au cours des négociations. Toujours selon l'agent négociateur, le Secrétariat du Conseil du Trésor a refusé de déposer une proposition sur les taux de rémunération dans la nouvelle structure de classification envisagée, même s'il se propose de faire passer le nombre de niveaux de un à quatre. Dans ses observations à la Commission, l'employeur maintient que c'est une question en litige, mais l'agent négociateur affirme que le négociateur de l'employeur n'a jamais discuté à la table de la structure à quatre niveaux proposée, ni des taux de rémunération. Comme ces questions sont directement liées à la rémunération, l'agent négociateur est d'avis qu'elles peuvent faire partie du mandat d'un bureau de conciliation.

[21] Enfin, à l'égard du paragraphe 6 de la proposition sur la norme de classification, l'agent négociateur répond qu'il a fait clairement comprendre à l'employeur ses réserves quant à la durée du programme de perfectionnement pour les agents du

service extérieur et qu'il souhaite la faire réduire. Selon lui, cette question n'aura aucune incidence sur les dispositions de la *Loi* mentionnées par l'employeur. Négocier la durée de ce programme ne nécessiterait aucun changement législatif, et le paragraphe 87(3) de la *Loi* n'interdit pas l'inclusion d'une proposition comme celle-là dans le mandat. Par ailleurs, au sujet de la seconde moitié de sa proposition, sur les facteurs d'évaluation du rendement requis pour compléter le programme avec succès, il déclare s'efforcer de concevoir ces facteurs conjointement, conformément aux principes avancés dans la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

[22] Dans une lettre datée du 29 juillet 2004, la CRTFP a envoyé une copie des observations de l'agent négociateur à l'employeur tout en informant les parties qu'elle communiquerait de nouveau avec elles en temps et lieu.

Décision sur l'article 42 - Appréciation du rendement des employés

[23] L'employeur s'oppose à l'inclusion de cette proposition dans le mandat parce qu'elle porte sur des questions précisées au paragraphe 87(3) de la *Loi*, lequel se lit comme il suit :

(3) Le rapport du bureau de conciliation ne peut contenir de recommandation concernant les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement de fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire.

[24] Pour sa part, l'agent négociateur soutient que le libellé de la proposition qu'il a avancé est très semblable à ce qui figure déjà dans plusieurs autres conventions collectives de la fonction publique fédérale, et que ce n'est pas une tentative de négocier des normes, des procédures ou des méthodes.

[25] L'agent négociateur a parfaitement raison de souligner que cette question a déjà été négociée avec d'autres agents négociateurs et qu'elle se reflète dans diverses conventions collectives. Si j'interprète le paragraphe 87(3) en me basant sur sa raison d'être, je dois conclure que le législateur a voulu accorder à l'employeur une compétence exclusive en ce qui concerne l'appréciation officielle de ses employés, c'est-à-dire de leurs points forts et de leurs lacunes. L'article proposé par l'agent négociateur laisse cette fonction entièrement à la discrétion de l'employeur, et je ne vois donc aucune raison pour laquelle il ne devrait pas être inclus dans le mandat du bureau de conciliation.

Décision sur l'article 46 – Administration de la paye

[26] L'employeur s'est opposé à l'inclusion des deux alinéas proposés par l'agent négociateur en disant qu'ils concernent des questions précisées aux paragraphes 57(2) et 87(3) de la *Loi*. Je viens de citer le paragraphe 87(3), au paragraphe 23 de la présente décision. Le paragraphe 57(2) de la *Loi* se lit comme il suit :

(2) Une convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de :

- a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;*
- b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie, ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.*

[27] L'employeur maintient en outre que la proposition dite Nouveau paragraphe 46.07 ne saurait être incluse dans le mandat parce qu'elle est censée s'appliquer à des employés qui ne sont pas membres de l'unité de négociation des FS. L'agent négociateur a répliqué que l'emploi de l'expression « stage probatoire » dans la proposition était inapproprié, puisqu'il voulait seulement faire allusion à la durée du programme de perfectionnement. Par ailleurs, il n'a fait aucun commentaire sur l'argument de l'employeur relatif à la proposition intitulée Nouveau paragraphe 46.07.

[28] Le paragraphe 46.05 proposé par l'agent négociateur précise premièrement que la période au cours de laquelle les employés peuvent mener à bien le PPSE doit être réduite et deuxièmement qu'il faut [traduction] « discuter des compétences nécessaires à la réussite du programme pour que l'approche soit plus réaliste ». Bien que l'agent négociateur ait employé l'expression « stage probatoire » dans ce paragraphe, il a précisé ce qu'il entendait par là en confirmant que l'emploi de cette expression était inapproprié. Par conséquent, je ne vois rien qui fasse obstacle à l'inclusion de la première phrase de l'alinéa 46.05c) dans le mandat du bureau de conciliation. Toutefois, j'estime que la seconde phrase, sur les compétences nécessaires pour mener le programme de perfectionnement à bien, ne saurait figurer dans le mandat parce qu'elle est incompatible avec le paragraphe 87(3) de la *Loi*, étant donné qu'elle concerne directement les normes applicables à l'appréciation des membres de l'unité de négociation.

[29] En ce qui concerne la proposition du Nouveau paragraphe 46.07 et l'objection de l'employeur, je conclus qu'elle peut s'appliquer seulement aux membres de l'unité de négociation des FS. Il est clair que la convention collective des FS ne peut pas prétendre régir les conditions d'emploi de fonctionnaires assujettis à d'autres conventions collectives. Par exemple, s'il fallait qu'un FS devienne assujetti à une autre convention collective, les conditions précisées dans le Nouveau paragraphe 46.07 ne s'appliqueraient pas dans son cas. S'il était appliqué correctement, ce nouveau paragraphe ne serait rien d'autre qu'une clause sur la rémunération d'intérim, de sorte qu'il est entièrement négociable. Je conclus donc, en me basant sur ce que je viens de signaler, que le Nouveau paragraphe 46.07 relève de la compétence d'un bureau de conciliation et qu'il sera par conséquent inclus dans le mandat.

Décision sur la Nouvelle norme de classification pour les FS

[30] L'employeur soutient que la proposition de l'agent négociateur sur cette question est incompatible avec l'article 7 de la *Loi*; il s'oppose particulièrement à divers paragraphes de la proposition en invoquant l'article 7, les paragraphes 57(2) et 87(3) ainsi que l'article 92 de la *Loi* pour affirmer qu'on devrait les exclure du mandat en application de l'article 84 de la *Loi*.

[31] L'agent négociateur a reconnu qu'il tente fondamentalement de négocier la nouvelle norme de classification proposée pour les FS, notamment l'inclusion de ce qu'il décrit comme une procédure valable de règlement des griefs par une tierce partie et des dispositions sur les modalités d'insertion des employés en fonctions dans le nouveau système. Il souligne que ce n'est pas la première fois qu'un agent négociateur essaie de négocier de telles questions, et il a avancé une décision de la Commission pour étayer sa position que des questions comme celle-là peuvent être incluses dans le mandat d'un bureau de conciliation. Qui plus est, il fait valoir que les paragraphes 1 et 6 de sa proposition ne nécessiteront pas de modifications de l'article 7 de la *Loi*, de sorte qu'ils ne sont pas incompatibles avec les paragraphes 57(2) et 87(3). Selon lui, l'article 7 de la *Loi* est à toutes fins utiles une clause sur les droits de la direction, laquelle est parfaitement libre de négocier sa renonciation à ses droits de gestion, en ajoutant qu'un bureau de conciliation est libre aussi de faire des recommandations à l'égard de propositions susceptibles d'influer sur ces droits. Il nie l'allégation de la direction que sa proposition en matière de classification est ambiguë en ce qui concerne les paragraphes 5 et 7. Il soutient aussi que, puisque ces questions sont directement liées à la rémunération, elles peuvent faire partie du mandat d'un bureau

de conciliation. Enfin, il maintient que sa proposition sur les facteurs d'évaluation du rendement exigés pour compléter le programme de perfectionnement avec succès concorde avec l'importance accrue de l'élaboration conjointe de tels mécanismes dans la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

[32] L'objection de l'employeur à l'inclusion de cette proposition basée sur l'article 7 de la *Loi* est fondée, et même l'agent négociateur l'a reconnu, en admettant qu'il tente par cette proposition de négocier avec l'employeur la nouvelle norme de classification proposée pour les FS, mais cela ne s'arrête pas là. La Commission a toujours maintenu que, comme les bureaux de conciliation ne peuvent faire que des recommandations non exécutoires, les propositions relevant de l'article 7 de la *Loi* peuvent leur être soumises (voir le Mandat du groupe Enseignement (dossier de la Commission n° 190-2-154) et le Mandat pour les unités de négociation de la Table II de l'AFPC et du Conseil du Trésor (dossiers de la Commission nos 190-2-267 à 280)). Cela dit, rien n'oblige la Commission à les inclure, et j'ai le pouvoir discrétionnaire de m'y refuser en vertu de l'article 84 de la *Loi*.

[33] Je suis d'accord avec l'agent négociateur lorsqu'il fait valoir que la discussion évoquée dans sa proposition doit se faire ouvertement et sans tarder, conformément à l'esprit de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*. Une telle discussion sur la mise en œuvre de la nouvelle norme s'impose pour favoriser de bonnes relations de travail entre les parties. Néanmoins, j'estime aussi que l'inclusion de la proposition dans le mandat nuirait davantage au processus de négociation qu'il ne le faciliterait, et c'est pourquoi j'ai décidé de me prévaloir du pouvoir discrétionnaire dont je suis investi par l'article 84 pour l'exclure du mandat. En effet, même si la Commission a toujours renvoyé aux bureaux de conciliation les propositions concernant la classification lorsque la seule objection de l'employeur était fondée sur l'article 7, comme l'agent négociateur le souligne, la situation est différente ici puisque l'employeur a aussi fondé son objection sur les paragraphes 57(2) et 87(3) ainsi que sur l'article 92 de la *Loi*. J'estime que certaines des objections de l'employeur à certains des paragraphes de la proposition de l'agent négociateur sont valides, ce qui signifie que la *Loi* interdit leur inclusion dans le mandat du bureau de conciliation. En ce qui concerne les autres paragraphes de la proposition de l'agent négociateur, j'ai décidé, comme je l'ai dit plus tôt, qu'il serait dans l'intérêt des parties que je me prévale de mon pouvoir discrétionnaire en vertu de l'article 84 de la *Loi* pour refuser d'inclure la proposition dans son ensemble dans le mandat.

[34] Bref, par souci de clarté, je précise que les questions sur lesquelles le bureau de conciliation me fera rapport de ses conclusions et de ses recommandations dans ce différend en vertu de l'article 84 de la *Loi* sont celles qui figurent aux annexes I et II ci-jointes, à l'exception de la seconde phrase de la proposition figurant au paragraphe 46.05 ([traduction] « Il faudra discuter des compétences nécessaires à la réussite du programme pour que l'approche soit plus réaliste. ») ainsi que de la proposition intitulée [traduction] « Nouvelle norme de Classification proposée pour les FS ».

[35] Dans l'éventualité où l'on soulèverait une question de compétence à l'audience quant à l'inclusion d'une question quelconque dans ce mandat, on devra la soumettre sans tarder au président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, seul autorisé à rendre une décision à cet égard en vertu de l'article 84 de la *Loi*.

**Joseph Potter,
vice-président**

Rendue à OTTAWA, le 30 septembre 2004.

Traduction de la C.R.T.F.P.