

Dossier : 590-02-04

**Commission des relations de travail dans la fonction publique
Devant une commission de l'intérêt public**

ENTRE

**L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DU SERVICE EXTÉRIEUR
AGENT NÉGOCIATEUR**

ET

**LE CONSEIL DU TRÉSOR
EMPLOYEUR**

**Objet : Demande d'établissement d'une commission de l'intérêt public
Groupe FS**

**Devant : Yvon Tarte, président, et
Michael McNamara et Jock Climie, membres**

Pour l'agent négociateur : Ron Cochrane

Pour l'employeur : Kevin Marchand

**Affaire entendue à Ottawa, les 29 et
30 septembre 2009
(Traduction de la CRTFP)**

RAPPORT

(1) Le 23 décembre 2008, l'Association professionnelle des agents du service extérieur, l'agent négociateur (AN), a demandé le recours à la conciliation pour faire avancer le processus de négociation collective avec le Conseil du Trésor (CT).

(2) Avant la présentation de la demande de conciliation, les parties se sont rencontrées à 14 reprises, de février à septembre 2008, pour échanger des propositions et discuter de leurs positions respectives.

(3) Les discussions ont été interrompues en novembre 2008, lorsque le CT a communiqué à l'AN une offre définitive après laquelle il n'y aurait plus de négociation.

(4) La demande de conciliation de l'AN ainsi que la réponse du CT à celle-ci ont fait mention d'un certain nombre de points en litige, qui sont traités plus loin dans le présent rapport.

(5) Le groupe Service extérieur (FS) comprend des 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.

(6) Au 31 décembre 2006, l'unité de négociation des FS comptait 1 189 employés répartis dans 11 ministères différents. Cependant, 96 % des employés faisant partie de cette unité de négociation travaillent au ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et à Citoyenneté et Immigration Canada.

(7) Près de la moitié des membres de l'AN (46,43 %) est affectée à l'étranger, tandis que l'autre moitié (50,04 %) travaille au Canada, principalement dans la région de la capitale nationale.

(8) À la demande des parties, une commission de l'intérêt public (CIP) a été établie le 2 juin 2009, chargée d'aider les parties au différend à conclure une convention collective ou à modifier la convention existante.

(9) Avant la tenue de l'audience concernant la présente affaire, les parties ont échangé des mémoires, qui ont été soumis à la CIP.

(10) La CIP a rencontré les parties les 29 et 30 septembre 2009, et les parties ont alors eu la possibilité de présenter des observations. En outre, la CIP a tenté d'aider les parties à parvenir à une entente, mais en vain.

Les points en litige et les recommandations de la CIP

(11) Article 3 – Précompte des cotisations syndicales – Le CT a proposé que la clause relative au précompte des cotisations syndicales soit modifiée de sorte qu'il revienne à l'AN de déterminer si un membre de l'unité de négociation est un membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale.

La CIP recommande que la clause existante soit renouvelée sans être modifiée.

(12) Article 7 – Suspension et mesures disciplinaires – L'AN estime que les questions liées au rendement au travail, par exemple, la rétrogradation, devraient être incluses dans la clause. Il a également demandé que le délai du préavis donné à un employé tenu d'assister à une réunion relevant de cette clause soit prolongé pour passer de un (1) jour à deux (2) jours.

Le CT a proposé que le délai après lequel les documents ayant trait à une mesure disciplinaire doivent être détruits, mentionné dans la clause 7.05, soit automatiquement prolongé d'une période égale à la durée de tout congé non payé pris par l'employé concerné.

La CIP recommande que l'article 7 soit modifié afin d'y inclure la rétrogradation, au sens de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. La CIP

recommande également que le délai du préavis mentionné à la clause 7.01a) soit prolongé pour passer de un (1) jour à deux (2) jours. Enfin, la CIP recommande que le délai mentionné à la clause 7.05 soit automatiquement prolongé d'une période égale à la durée de tout congé non payé de trois (3) mois ou plus.

(13) Article 21 – Congé de maladie payé – L'AN propose qu'un employé qui a droit à un congé de maladie mais qui n'a pas de crédits de congé de maladie se voie accorder la possibilité de prendre un congé non payé pendant la durée de la maladie ou de la blessure.

La CIP recommande que l'article 21 soit renouvelé sans être modifié. Nous sommes conscients que la proposition de l'AN soulève des questions importantes qui ont été discutées par les parties durant les négociations, et qui devraient être discutées de nouveau. À ce sujet, l'affaire *Sketchley* entendue par la Cour d'appel fédérale ((2005) R.C.F. 392) présente un intérêt particulier. Il s'agit d'une affaire liée à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et qui traite des normes de contrôle et de la discrimination. Par conséquent, nous recommandons que les parties poursuivent la discussion sur cette question et qu'ils résolvent celle-ci en ayant recours à l'instance appropriée.

(14) Article 28 – Congé de mariage – Pendant les négociations, le CT a proposé le remplacement des dispositions sur le congé de mariage de la convention collective par un nouveau libellé qui accorderait aux employés un congé unique de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé devant être accordé le premier jour du mois suivant l'anniversaire de la deuxième année de service de l'employé. L'AN ne s'est pas opposé à cette proposition.

La CIP recommande que les dispositions actuelles sur le congé de mariage de la convention collective soient remplacées par la clause proposée par le CT dans son mémoire. Ce changement harmoniserait la convention collective du groupe FS avec plusieurs conventions collectives de la fonction publique sur cette question.

(15) Article 41 – Harcèlement – L'AN propose que la clause soit élargie en vue d'inclure tout type de harcèlement. Le changement que propose l'AN traite de situations dans lesquelles le sous-ministre est le défendeur relativement à une plainte de harcèlement.

La CIP recommande que l'article existant soit renouvelé sans être modifié.

(16) Article 46 – Administration de la paye – Recouvrement des trop-payés – L'AN demande l'ajout d'un libellé visant à éviter que l'employeur procède à des recouvrements de trop-payés onéreux pour les employés.

La CIP recommande que le libellé suivant soit ajouté à la convention collective :

« Lorsque l'employé a été trop payé à son insu, le bureau de paye approprié doit, avant de prendre toute mesure de recouvrement, avertir l'employé que l'on veut récupérer le trop-payé. Lorsque cette somme dépasse cinquante dollars (50,00 \$), et que l'employé informe la direction locale que le recouvrement indiqué lui créera des ennuis, l'employeur prendra des dispositions avec le bureau de paye approprié pour limiter le recouvrement à un plafond de dix pour cent (10 %) du traitement de l'employé pour chaque période de paye jusqu'à ce que toute la somme soit récupérée. »

(17) Taux de rémunération – L'AN a initialement proposé des augmentations des taux de rémunération ainsi qu'une restructuration afin que les taux du groupe FS correspondent davantage à certains éléments comparables, au sujet desquels il semble que les parties se soient entendues dans le passé. À cet égard, la comparabilité historique entre les taux de rémunération du Programme de perfectionnement du Service extérieur (PPSE) et du Programme de stagiaires en gestion (PSG) présente un intérêt particulier pour l'AN. La *Loi sur le contrôle des dépenses* (qui fait partie de la *Loi d'exécution du budget de 2009*) établit les taux de rémunération maximums des employés selon des pourcentages fixes pour toute période de 12 mois qui débute durant un exercice compris entre 2006-2007 et 2010-2011. En outre, l'article 23 de la *Loi sur le contrôle des dépenses* interdit la restructuration des taux de rémunération pour toute période qui débute pendant la période de contrôle, laquelle, aux termes de la Loi, commence le 1^{er} avril 2006 et prend fin le 31 mars 2011. Étant donné le libellé très précis de la *Loi sur le contrôle des dépenses*, la CIP n'a d'autres choix que de recommander l'adoption des taux de rémunération que propose le CT dans son mémoire (qui visent la période allant du 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2011).

(18) Mise en œuvre – Le CT demande qu'on fixe à 120 jours le délai de mise en œuvre des dispositions de la convention collective. L'AN n'est pas d'accord. Étant donné que les parties ne peuvent s'entendre sur cette question, la CIP recommande que le délai standard de 90 jours stipulé à l'article 117 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* soit appliqué et respecté par l'employeur.

**Yvon Tarte,
pour la commission de l'intérêt public**

**Ottawa (Ontario), le 22 octobre 2009
Traduction de la CRTFP**