

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 : Rapport de la commission de l'intérêt public  
Groupe FS

Devant : Yvon Tarte, président, et  
Dale Clark et Jock Climie, membres

Pour l'agent négociateur : Ron Cochrane

Pour l'employeur : Cynthia Nash

## Rapport

- (1) Le 3 février 2012, l'Association professionnelle des agents du service extérieur (l'« agent négociateur »), a demandé le recours à la conciliation pour faire avancer le processus de négociation collective avec le Conseil du Trésor (l'« employeur »).
- (2) Cette ronde de négociation collective a commencé le 21 juin 2011 à la suite du dépôt par l'agent négociateur d'un avis de négocier.
- (3) Après l'expiration de l'ancienne convention collective, le 30 juin 2011, les parties ont échangé des propositions le 31 août 2011.
- (4) Les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises dans le cadre de leur négociation collective, durant les mois d'octobre, novembre et décembre 2011 ainsi qu'en janvier 2012.
- (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.
- (6) Au 31 décembre 2010, l'unité de négociation des FS comptait 1388 employés répartis dans 10 ministères différents. Cependant, environ 98 % des employés faisant partie de cette unité de négociation travaillent au ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI) et à Citoyenneté et Immigration Canada.
- (7) Près de la moitié des membres de l'agent négociateur (44,2 %) est affectée à l'étranger, tandis que les autres (55,8 %) travaillent au Canada, principalement dans la région de la capitale nationale.
- (8) Au 31 décembre 2010, le groupe FS comptait un peu plus d'hommes que de femmes, la répartition selon le sexe étant de 54 % d'hommes et de 46 % de femmes.
- (9) Une commission de l'intérêt public (CIP) a été établie le 17 juillet 2012 afin d'aider les parties au différend à conclure une convention collective ou à modifier la convention existante.

- (10) Avant la tenue des audiences concernant la présente affaire, les parties ont échangé des mémoires le 25 septembre 2012. Ces mémoires ont été soumis à la CIP avant la tenue des audiences.
- (11) La CIP a rencontré les parties les 4 et 5 octobre 2012, et les parties ont alors eu toute possibilité de présenter des observations.
- (12) Après la tenue des audiences, la CIP s'est réunie pour discuter de la preuve et des arguments respectifs des parties et les étudier en tenant compte des facteurs énoncés à l'article 175 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « Loi »).
- (13) La CIP est d'avis qu'il convient de tenir compte de tous les facteurs énoncés à l'article 175 de la *Loi* pour formuler ses recommandations dans cette affaire, et qu'aucune prépondérance ne doit être accordée à l'un ou l'autre de ces facteurs par rapport aux autres. En outre, chaque facteur doit être apprécié et appliqué en fonction des circonstances propres à chaque affaire soumise à une CIP, sur la base des mémoires, de la preuve et des arguments qui lui sont présentés.
- (14) En l'espèce, il ne semble pas y avoir de problème particulier de recrutement ou de rétention des employés du groupe FS, mais des éléments de preuve présentés par l'agent négociateur démontrent l'existence de certains écarts sur le plan des comparateurs internes visant les niveaux FS1 et FS2.

#### Les points en litige et les recommandations de la CIP

##### Taux de rémunération et indemnité de départ

- (15) L'employeur a proposé des augmentations économiques étalées dans le cadre d'une convention collective de trois ans, comme suit :
  - À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011 : 1,5 %
  - À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012 : 1,5 %
  - À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013 : 1,5 %
- (16) L'agent négociateur a proposé des augmentations économiques de 2,5 % pour chacune des années d'une convention collective de trois ans, en plus d'une restructuration globale de tous les échelons de l'échelle salariale du groupe FS.

- (17) L'employeur a également proposé l'élimination des clauses prévoyant le versement d'une indemnité de départ pour les démissions volontaires et les départs à la retraite. L'indemnité de départ continuerait de s'accumuler pour les décès, les mises en disponibilité et les licenciements pour incapacité ou incompétence.
- (18) Dans le cadre de la proposition de l'employeur, les fonctionnaires auraient quelques options concernant le retrait des avantages accumulés. Enfin, l'employeur a offert des augmentations additionnelles de 0,25 % la première année et 0,5 % la troisième année d'une convention collective de trois ans pour compenser l'élimination de l'indemnité de départ dans les cas de démission et de départ à la retraite.
- (19) La modification proposée à l'article 22 de la convention collective, qui porte sur les congés annuels, découle des modifications proposées au titre de l'indemnité de départ. Les paragraphes 48 et 49 du présent rapport traitent plus à fond de cette question.
- (20) L'employeur a fait valoir que, dans la présente ronde de négociation, neuf conventions collectives visant plus de 100 000 fonctionnaires syndiqués ont été ratifiées; toutes ces conventions incluent des dispositions visant l'élimination de l'indemnité de départ dans les cas de démission et de départ à la retraite. En outre, l'indemnité de départ a également été éliminée à l'égard de quelque 13 000 cadres ou fonctionnaires non représentés ainsi qu'à l'égard des membres des Forces armées canadiennes et de la GRC. De plus, des décisions arbitrales visant les groupes EC, EL et TR ont éliminé l'indemnité de départ dans les cas de démission volontaire et de départ à la retraite.
- (21) L'agent négociateur soumet que l'employeur n'a pas convenablement évalué les répercussions financières négatives de sa proposition pour les membres de l'unité de négociation.
- (22) **La CIP recommande que les propositions de l'employeur en ce qui a trait aux taux de rémunération et à l'élimination de l'indemnité de départ soient adoptées dans le cadre de la nouvelle convention collective. Il est impossible d'en arriver à une autre recommandation que celle-ci vu les règlements intervenus et les décisions arbitrales rendues récemment à cet égard.**

- (23) **Par ailleurs, étant d'avis que les éléments de preuve présentés démontrent l'existence de certains écarts sur le plan des comparateurs internes visant les niveaux FS1 et FS2, la CIP recommande l'ajout d'un échelon supplémentaire à chacune des échelles salariales des niveaux FS1 et FS2 dès le début de la première année de la convention collective et avant l'application des augmentations économiques visées au paragraphe 22 du présent rapport. La CIP recommande de ne pas restructurer les échelles salariales des niveaux FS3 et FS4. Il n'y avait aucun élément de preuve démontrant l'existence d'écarts sur le plan des comparateurs internes visant le niveau FS3 alors que les éléments de preuve soumis visant l'échelle FS4 étaient très limités et peu convaincants.**
- (24) **De plus, la CIP recommande de simplifier l'échelle salariale du niveau FS3 en y supprimant les deux premiers échelons dès le début de la première année de la convention collective et avant l'application des augmentations économiques. Ceci favoriserait l'établissement d'une structure de rémunération plus uniforme à l'intérieur de l'ensemble du groupe FS.**
- (25) **Enfin, la CIP incite fortement les parties à entreprendre une révision exhaustive des échelles salariales du groupe FS en recourant à des comparateurs internes et externes appropriés.**

#### Article 6 – Information

- (26) L'employeur a proposé de satisfaire à son obligation de remettre à chaque fonctionnaire un exemplaire de la convention collective en leur fournissant une version électronique.
- (27) L'employeur fait valoir que cette proposition est conforme à la pratique courante au sein de plusieurs autres groupes, et qu'elle vise à moderniser les pratiques administratives du gouvernement en cette ère technologique.
- (28) L'agent négociateur s'oppose à la proposition de l'employeur.
- (29) **La CIP recommande que le libellé proposé par l'employeur soit adopté dans le cadre de la nouvelle convention collective.**
- (30) **La CIP recommande également l'ajout d'une mention selon laquelle une version papier de la convention collective pourra être fournie aux fonctionnaires qui en font la demande.**

Article 9 – Appréciation du rendement

- (31) Tant l'employeur que l'agent négociateur ont proposé des modifications à l'article 9.
- (32) L'employeur souhaite redéfinir les cas où un fonctionnaire ne se verrait pas offrir l'occasion d'améliorer son rendement de manière à satisfaire aux normes.
- (33) L'agent négociateur souhaite intégrer au libellé de cet article un énoncé précis des obligations incombant à l'employeur dans les cas de rendement insatisfaisant.
- (34) **La CIP recommande que l'article 9 portant sur l'appréciation du rendement des fonctionnaires soit renouvelé sans modification.**

Article 12 – Durée du travail

- (35) L'employeur a proposé que la journée normale de travail se situe dorénavant entre 6 h et 19 h. À l'heure actuelle, la journée normale de travail se situe entre 7 h et 18 h.
- (36) L'employeur souhaite également avoir la possibilité d'établir la semaine de travail et la journée de travail d'un fonctionnaire en fonction des lois et de la réglementation en vigueur sur le territoire dans lequel la mission est établie à l'étranger.
- (37) Enfin, l'employeur propose que le préavis devant être donné aux fonctionnaires dont l'horaire de travail est prolongé au-delà des heures de travail normales soit réduit pour passer de cinq (5) jours à quarante-huit (48) heures.
- (38) L'agent négociateur s'oppose aux modifications proposées à l'article 12.
- (39) **La CIP recommande que l'article 12 portant sur la durée du travail soit renouvelé sans modification.**

Article 15 – Indemnité de rappel au travail

- (40) L'agent négociateur a proposé que les dispositions ayant trait au fonctionnaire qui répond à un appel téléphonique ou à un appel sur une ligne de transmission de données soient supprimées de cet article. Selon l'agent négociateur, cette modification permettrait d'harmoniser la convention collective du groupe FS avec celle d'autres fonctionnaires de groupes professionnels travaillant avec les fonctionnaires du groupe FS à l'administration centrale du MAECI.
- (41) L'employeur a soutenu que le travail en lien avec des appels téléphoniques ou des lignes de transmission de données ne devrait pas être rémunéré selon les mêmes dispositions minimales que le travail effectué lorsque le fonctionnaire doit revenir physiquement à son lieu de travail.
- (42) La CIP recommande que l'article 15 portant sur l'indemnité de rappel au travail soit renouvelé sans modification.**

Article 16 – Disponibilité

- (43) Tant l'employeur que l'agent négociateur ont proposé que des modifications soient apportées aux dispositions de la convention collective portant sur les fonctionnaires en disponibilité.
- (44) La CIP recommande que l'article 16 portant sur la disponibilité des fonctionnaires soit renouvelé sans modification.**

Article 18 – Déplacements

- (45) L'employeur a proposé diverses modifications aux dispositions de l'article 18 portant sur les déplacements. Ces propositions visent les déplacements débutant une journée et se terminant le lendemain, la réduction du seuil maximal de temps pour lequel un fonctionnaire peut être indemnisé pour ses déplacements durant un jour de repos ou un jour férié désigné payé, et le traitement des congés compensatoires.
- (46) L'agent négociateur s'est opposé aux modifications proposées par l'employeur.

- (47) **La CIP recommande que l'article 18 portant sur les déplacements soit renouvelé sans modification.**

Article 22 – Congés annuels

- (48) L'employeur a proposé des modifications aux dispositions de la convention collective portant sur les congés annuels, en lien avec ses propositions visant à supprimer l'indemnité de départ dans les cas de départ volontaire.
- (49) **La CIP recommande que la modification corrélative proposée par l'employeur relativement à l'article 22 portant sur les congés annuels soit intégrée à la nouvelle convention collective.**

Article 28 – Congé payé pour obligations familiales

- (50) L'agent négociateur a proposé qu'un fonctionnaire ait le droit de consacrer jusqu'à 7,5 heures des 37,5 heures prévues pour les congés spéciaux dans la convention collective à des fonctions en lien avec l'école de son enfant, pour s'occuper de son enfant ou assister à des rencontres avec des professionnels pour des questions qui ne sont pas en lien avec son emploi.
- (51) **La CIP recommande que les modifications proposées par l'agent négociateur aux dispositions de l'article 28 portant sur les congés payés pour obligations familiales soient intégrées à la nouvelle convention collective.**

Article 31 – Congé de décès payé

- (52) L'agent négociateur a proposé que la période de congé de décès prévue lors du décès d'un membre de la proche famille du fonctionnaire soit prolongée, portant la période actuelle de cinq (5) jours à une période de sept (7) jours civils consécutifs.
- (53) **La CIP recommande que les modifications proposées par l'agent négociateur aux dispositions de l'article 31 portant sur les congés de décès payés soient intégrées à la nouvelle convention collective.**

Article 48 – Durée de la convention

- (54) La CIP recommande que les parties concluent une convention collective de trois ans, venant à échéance le 30 juin 2014.**

Article 51 – Réaffectation ou congé lié à la maternité

- (55) L'agent négociateur a proposé des modifications à l'article 51 ayant trait aux taux de rémunération en cas de réaffectation ou de mutation comprenant une modification des tâches d'une fonctionnaire du groupe FS, pour des raisons liées à la maternité.
- (56) L'employeur s'oppose à ces modifications, faisant valoir que le libellé actuel de l'article 51 concorde avec le libellé figurant dans toutes les autres conventions collectives de la fonction publique fédérale à cet égard.
- (57) La CIP recommande que l'article 51 portant sur les réaffectations ou les congés liés à la maternité soit renouvelé sans modification.**

Nouvel article – Formation dans le cadre du PPSE

- (58) L'agent négociateur a proposé l'inclusion à la convention collective d'un nouvel article portant sur le Programme de perfectionnement du service extérieur (PPSE). Il s'agit d'un programme de trois ans s'adressant aux nouveaux agents du service extérieur des filières politique/économique et commerciale/économique. Les participants sont alors considérés comme étant en période probatoire durant les trois années du programme, et leur rendement est évalué 12, 24 et 36 mois après le début de leur programme.
- (59) L'employeur s'est opposé aux modifications proposées par l'agent négociateur, soutenant entre autres que le PPSE s'inscrit dans le processus de dotation et, par conséquent, ne peut faire partie de la convention collective.
- (60) La CIP recommande que les modifications au PPSE proposées par l'agent négociateur ne soient pas intégrées à la nouvelle convention collective.**

- (61) La CIP recommande toutefois que les parties poursuivent des consultations constructives à cet égard ainsi qu'au sujet d'autres questions connexes en matière de ressources humaines.**

Nouvel article – Politique relative au congé de maternité et/ou de paternité non payé lorsque le congé est pris à l'étranger

---

- (62) L'agent négociateur a proposé que la politique de l'employeur relative au congé de maternité et/ou de paternité non payé lorsque le congé est pris à l'étranger en vigueur au moment de la signature de la convention collective reste en vigueur pour toute la durée de la convention collective.
- (63) La CIP recommande que les nouvelles dispositions proposées par l'agent négociateur visant les congés de maternité et/ou de paternité non payés lorsque le congé est pris à l'étranger ne soient pas intégrées à la nouvelle convention collective.**

NOUVELLE annexe – Politique de télétravail

- (64) L'agent négociateur a proposé que la totalité des dispositions de la politique de télétravail de l'employeur soit intégrée à la nouvelle convention collective.
- (65) L'employeur s'oppose à cette proposition, faisant valoir qu'aucune autre convention collective régissant l'administration publique centrale ne contient des articles renvoyant aux politiques ou aux protocoles de l'employeur en matière de télétravail.
- (66) La CIP recommande que les modifications proposées par l'agent négociateur portant sur la politique de télétravail ne soient pas intégrées à la nouvelle convention collective.**
- (67) En formulant les recommandations précitées, la CIP a pris acte des obligations des parties énoncées à la section 3 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et les invite à entreprendre et à poursuivre des consultations constructives portant sur toutes les questions en lien avec le milieu de travail.**

---

Yvon Tarte, pour la CIP

Ottawa, ce 22 octobre 2012.

Traduction de la CRTFP