

PRÉSENTATION D'UN GRIEF DE PRINCIPE

Détails du grief

L'Association canadienne des employés professionnels-Canadian Association of Professional Employees (« ACEP-CAPE ») dépose le présent grief aux termes de l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Conformément à la Directive sur le réaménagement des effectifs (« DRE »), qui est citée comme une directive du Conseil national mixte (CNM) dans la convention collective EC conclue entre l'ACEP et le Secrétariat du Conseil du Trésor (« Conseil du Trésor »), l'ACEP-CAPE soutient que le Conseil du Trésor et Ressources humaines et Développement de compétences Canada (collectivement « l'employeur ») ont enfreint la DRE en obligeant les EC-7 et EC-8 touchés à concourir pour 60 nouveaux postes EC-7, désavantageant ainsi les EC-7 touchés dans le processus prévu à la DRE, sans faire d'effort pour trouver des nominations pour le EC-8 à leur niveau comme le requiert la DRE. L'ACEP-CAPE soutient que l'employeur a enfreint la DRE, y compris sans s'y limiter, les dispositions suivantes :

1.1.1 Étant donné que les employés nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe aux ministères ou aux organisations de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement et à ce qu'on leur donne toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière dans la fonction publique.

1.1.2 Les ministères ou les organisations réalisent une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employés nommés pour une période indéterminée, sur le ministère ou l'organisation et sur la fonction publique.

1.1.16 La nomination d'employés excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient au moment où ils ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. Les ministères ou les organisations évitent de nommer les employés excédentaires à un niveau inférieur, sauf s'ils ont épuisé toutes les autres possibilités.

1.1.12 Les ministères ou les organisations informent et consultent les représentants des agents négociateurs de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. Ils communiqueront aux représentants des agents négociateurs le nom et le lieu de travail des employés touchés.

Le 7 mai 2012, l'employeur a annoncé à tout le personnel de la DGPSR qu'il lancerait un processus de nomination en juin afin de doter 60 nouveaux postes EC-7 qui avaient été créés pour remplacer de fait les 110 postes occupés par des employés touchés. Avant cette annonce, et

à ce jour, l'employeur n'a fait aucun effort pour trouver des nominations pour les EC-8 à leur niveau, que ce soit dans d'autres directions générales de RHDCC ou d'autres ministères de la fonction publique. Au lieu de cela, il a indiqué que si les EC-8 touchés refusaient de se présenter au concours pour les nouveaux postes EC-7, il leur remettrait immédiatement une lettre d'employés optants. L'ACEP-CAPE soutient que cela contrevient directement à l'alinéa 1.1.16.

En outre, l'ACEP-CAPE soutient qu'en obligeant les EC-7 touchés à concourir avec leurs anciens superviseurs pour des nominations à de nouveaux postes EC-7, l'employeur ne traite pas les EC-7 touchés équitablement et d'une manière qui leur donne toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leurs carrières dans la fonction publique. L'ACEP-CAPE soutient que ce processus de sélection de la DRE soulève également des préoccupations de transparence, car les EC-7 doivent obtenir des références auprès des EC-8 qui concourent pour les mêmes emplois.

L'ACEP-CAPE soutient que l'employeur a également enfreint l'alinéa 1.1.12 en omettant de consulter l'agent négociateur et de communiquer les détails du processus et de quelle façon seraient atteints les objectifs de la DRE « de façon exhaustive » et « le plus tôt possible » après la décision de mettre en œuvre ce processus conjoint de nomination EC-8/EC-7. L'incertitude créée par ce manque de communication a causé un surcroît de confusion et de stress chez les employés déjà touchés par le processus de la DRE.

Également en contravention de l'alinéa 1.1.12, l'employeur a omis de répondre à une pétition présentée par quarante-neuf des cent employés EC-7 et EC-8 touchés le 23 mai 2012 et énonçant leurs préoccupations sur l'équité et la transparence du processus de nomination conjoint. La pétition a été remise à l'employeur le 23 mai 2012 et demandait une réponse écrite claire et substantielle aux préoccupations formulées le 28 mai 2012. L'employeur n'a jamais donné de réponse à ces questions, ni aux pétitionnaires, ni à l'agent négociateur.

L'ACEP-CAPE soutient que les actions de RHDCC et du Conseil du Trésor contreviennent clairement à l'esprit de la DRE, qui exige que la direction tente de minimiser les départs involontaires de la fonction publique, plutôt que d'ériger des obstacles organisationnels à la mobilité et à la rétention.

Mesures correctives

L'ACEP-CAPE demande :

- I. Une déclaration que l'employeur a enfreint la DRE, qui est intégrée à la convention collective EC;
- II. Une déclaration que l'employeur n'a pas traité les employés EC-7 et EC-8 touchés équitablement et ne leur a pas donné toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leurs carrières dans la fonction publique;
- III. Une ordonnance stipulant qu'il soit mis fin au processus conjoint EC-7/EC-8, et :

- a. Que les EC-7 soient réintégrés à leurs postes d'attache, puis considérés en priorité pour les nouveaux postes EC-7;
 - b. Que l'employeur épuise toutes les autres possibilités de trouver des nominations pour les EC-8 à leur niveau avant de les considérer pour des nominations dans les nouveaux postes EC-7;
- IV. Autrement, si le processus de nomination est achevé avant le règlement de ce grief de principe :
 - a. Que l'employeur déclare les résultats du processus nuls et non avendus, et réintègre tous les employés dans leurs anciens postes d'attache, puis donne la priorité aux EC-7 pour les nouveaux postes EC-7;
 - b. Que l'employeur fasse la preuve qu'il a exploré toutes les autres possibilités pour trouver des nominations au niveau EC-8 pour les EC-8 qui n'ont pas réussi le concours avant de leur remettre une lettre d'employé optant;
- V. Une ordonnance stipulant que l'employeur rencontre l'agent négociateur régulièrement et réponde à toute demande de renseignements le plus complètement et le plus rapidement possible;
- VI. Une ordonnance stipulant que l'employeur affiche la décision pendant 90 jours sur un babillard électronique ou physique accessible aux employés de RHDCC;
- VII. Toute autre ordonnance à tous égards concernant les employés EC-7 et EC-8 touchés par l'infraction de l'employeur;
- VIII. Toute autre ordonnance que la commission juge à propos.

Signatures

Représentant de l'agent négociateur

Date

Représentant de l'employeur

Date