

[Text]

arbitrage. Pour corriger ce problème, et conformément aux recommandations du rapport du Groupe d'étude sur les relations de travail, nous proposons que le fonctionnaire ait le droit de déposer un grief relatif à l'application d'une norme de classification imposée par l'employeur et, si nécessaire, de renvoyer le grief en arbitrage. Nous voulons que cette dernière soit acceptée même si la classification demeure soustraite à la négociation collective.

Deuxièmement, les nominations intérimaires. À l'heure actuelle, il n'est pas nécessaire que les nominations faites à titre intérimaire respectent le principe du mérite, et les fonctionnaires qui estiment que leurs chances d'avancement ont subi un préjudice du fait d'une nomination intérimaire n'ont pas le droit d'interjeter appel contre cette nomination. En conséquence, l'employeur a le loisir de favoriser un fonctionnaire en le nommant à un poste à titre intérimaire dans l'espoir que l'expérience acquise en poste permettra à ce fonctionnaire de remporter le concours qui sera organisé pour doter le poste de façon permanente.

Afin de réduire le plus possible cet avantage indu, nous proposons que les nominations intérimaires ne puissent durer plus de trois mois. Au bout de cette période, le poste devrait être, soit doté en permanence, soit doté encore une fois de façon intérimaire. Le fonctionnaire qui a occupé le poste à la suite d'une nomination intérimaire ne doit pas être admissible à une nouvelle nomination intérimaire dans le même poste. Une nomination permanente doit être faite au plus tard neuf mois après le début de la vacance du poste, s'il existe des candidats ayant les qualités requises pour occuper le poste.

M. Pomerleau: Troisièmement, la question des mutations.

Le système de mutation prévu par le projet de loi permet le favoritisme et ce que l'on pourrait appeler le «dauphinage» de certains fonctionnaires en leur donnant des affectations avantageuses dans le but d'assurer leur avancement aux dépens de certains de leurs collègues. En outre, le système de mutation envisagé fournit également à l'employeur la possibilité de se dégager de ses obligations juridiques et contractuelles envers les fonctionnaires admissibles à une nomination prioritaire. C'est pourquoi nous proposons que le système de mutation envisagé ne soit pas mis en vigueur. Il faudrait plutôt modifier la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* de manière à interdire qu'un fonctionnaire puisse être muté dans un nouveau poste sans son consentement (les dispositions du projet de loi prévoient une protection de ce genre).

En revanche, si le système de mutation prévu par le projet de loi est retenu, nous proposons que le fonctionnaire touché puisse déposer une plainte alléguant que la mutation n'a pas été faite dans les meilleurs intérêts de la fonction publique.

[Traduction]

remedy this problem, and in accordance with the recommendations of the Report of the Task Force on Staff Relations, we propose that a public servant have the right to grieve the application of an employer-implemented classification scheme and, where necessary, to refer that grievance to adjudication. We want arbitration agreed to even if classification remains a non-bargainable issue.

Secondly: acting appointments. At present, acting appointments need not be made pursuant to the merit principle, and may not be appealed by those public servants who consider that their opportunities for advancement have been prejudicially affected by the acting appointment. As a result, the employer may favour an employee by appointing that person to a position on an acting basis in the hope that the experience gained on the job will assist that employee in winning a subsequent competition to fill the vacancy on a permanent basis.

To minimize this unfair advantage, we propose that acting appointments be limited to three months' duration. After that time, the position should be filled either on a permanent basis or again on an acting basis. An employee who filled the position on an acting basis ought not to be eligible for a new acting appointment to the same position. A permanent appointment must be made within nine months of the initial vacancy if qualified candidates exist to fill the position.

Mr. Pomerleau: Thirdly, the issue of deployments.

The deployment system proposed in the bill provides an opportunity for favouritism and the nurturing of certain employees with favourable assignments in order to ensure that they are ultimately promoted over some of their co-workers. Furthermore, the proposed deployment system also provides a way for the employer to elude its legal and contractual obligations to employees eligible for priority appointments. As a result, we submit that the proposed deployment system ought not to be implemented. In its place, the Public Service Employment Act ought to be amended to provide that an employee may not be deployed to a new position without that person's consent (the proposed provisions do allow for a similar protection).

In the alternative, if the deployment system provided for in the bill is maintained, we propose that an affected employee be able to make a complaint on the grounds that the deployment was not made in the best interests of the public service.