

*Cour suprême ou de la Cour fédérale du Canada, les sous-ministres ou les fonctionnaires administratifs en chef de tout autre élément de la Fonction publique;*

*b) est employée en qualité de conseiller juridique au ministère de la Justice;*

*c) est employée en qualité d'agent ou employé figurant à la liste du personnel du Conseil du Trésor;*

*d) s'occupe directement, pour le compte de la Commission de la Fonction publique, du processus officiel de*

*(i) nomination*

*(ii) consultation*

*(iii) redressement*

*prévu par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique;*

*e) participe activement à l'établissement de politiques et programmes gouvernementaux ou à l'approbation de programmes d'organisation;*

*f) exerce une autorité réelle sur des employés;*

*g) (i) s'occupe directement, pour le compte de l'employeur, du processus de négociation collective ou de consultation prévu par la loi ou exerce des pouvoirs de nomination pour le compte de l'employeur; ou*

*(ii) s'occupe principalement de l'application de politiques et de programmes concernant le personnel mais dont les fonctions ne comprennent pas des travaux courants ou d'écritures;*

*h) à qui les personnes mentionnées aux sous-alinéas c), d), e), f) ou g) sont directement comptables en ce qui a trait aux fonctions décriées auxdits sous-alinéas; ou*

*i) exerce des fonctions confidentielles sous la direction et la surveillance exclusives d'une ou de plusieurs personnes mentionnées aux sous-alinéas b), c), d), e), f), g) ou h), autre qu'une personne occupant un poste de soutien dont les fonctions confidentielles ne concernent que les griefs à la première étape de la procédure de grief établie aux termes de la loi,*

*et désigne toute autre personne qui, de l'avis de la Commission, ne doit pas faire partie d'une unité de négociation en raison d'un conflit entre ses fonctions et ses responsabilités envers l'employeur et tout intérêt qu'il peut avoir comme membre d'une unité de négociation.*

## **INCOMPÉTENCE, INCAPACITÉ ET MESURES DISCIPLINAIRES**

Les témoignages présentés au Comité ont fait ressortir la difficulté d'établir une démarcation entre un comportement nécessitant des mesures disciplinaires et des infractions involontaires attribuables à l'incompétence ou à l'incapacité. La loi de 1967 répartit la participation du tiers dans ces questions entre la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Les pouvoirs conférés à la Commission de la Fonction publique par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique concernent les cas où l'employeur a l'intention de licencier ou de rétrograder un employé en raison de son incompétence ou de son incapacité. Les pouvoirs conférés aux arbitres en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique concernent les mesures disciplinaires.

Ce chevauchement a donné lieu à divers arguments d'ordre juridique concernant la juridiction de la Loi sur l'em-

ploi dans la Fonction publique et la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique dans un cas d'espèce. En outre, la procédure à suivre par la direction est encore imprécise. Lors de leur comparution devant le Comité, les agents négociateurs ont demandé qu'on supprime ce partage des pouvoirs en conférant à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique le pouvoir de congédier des employés pour incompétence ou incapacité.

Le Comité a étudié le problème et est en faveur de la suppression de ce partage des pouvoirs, mais il reconnaît que cette centralisation ne doit pas nuire au pouvoir de nomination de la Commission de la Fonction publique.

En conséquence, nous faisons les recommandations suivantes:

58. *Que, lorsque les mesures prises par l'employeur entraînent ou entraîneront le congédiement d'un employé de la Fonction publique et que les motifs invoqués par l'employeur sont la mauvaise conduite, l'abandon de poste, l'incompétence ou l'incapacité, l'employé ait le droit de déposer un grief.*

59. *Que, lorsque l'employé n'est pas satisfait de la décision finale relative à son grief, il puisse en référer à l'arbitrage de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique.*

60. *Que l'arbitre ait le pouvoir de révoquer le congédiement s'il donne raison à l'employé, ou de prendre des mesures différentes si la décision de l'employeur était injustifiée, mais qu'il ne soit pas autorisé à recommander ou à procéder à une nomination à un autre poste.*

61. *Que la Commission de la Fonction publique soit tenue de procéder à la réévaluation de tout employé dont l'emploi dans la Fonction publique a pris fin contre son gré, afin de déterminer si cet employé est apte à remplir un autre poste.*

62. *Qu'un employé jugé apte à la suite d'une nouvelle évaluation à remplir un autre poste, ait le droit de faire inscrire son nom sur toute liste d'admissibilité et, pendant un certain temps (par exemple, un an), de participer à des concours restreints.*

63. *Que, lorsque l'employé est nommé dans le délai indiqué dans la recommandation 62 ci-dessus, les règles habituelles de continuité d'emploi lui soient appliquées.*

64. *Qu'aucune des procédures mentionnées ci-dessus, comportant le redressement d'un grief et la possibilité d'un réengagement, ne s'applique à un employé qui se voit offrir et qui accepte un autre poste au lieu d'être congédié.*

## **PROCÉDURES DE VOTE DES SYNDICATS**

Les procédures de vote au sein du syndicat ont beaucoup retenu l'attention, surtout en ce qui concerne les votes de grève et de ratification. La Loi actuelle sur les relations de travail dans la Fonction publique ne traite pas du mode de scrutin adopté par les agents négociateurs.

L'article 63 de la Loi sur les relations de travail de l'Ontario oblige les syndicats qui décident de tenir un vote de grève ou de ratification de s'assurer qu'on procède de façon que personne ne puisse être reconnu d'après le choix