



EXCLUSIONS

La question des « exclusions » devient à l'ordre du jour lorsqu'une description de travail comporte des fonctions qui pourraient être de direction ou de confiance. En vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP)*, l'employeur peut prétendre qu'un(e) employé(e) occupant un tel poste devrait être exclu(e) de l'unité de négociation. **Ne perdez jamais de vue que c'est le poste, et non pas l'employé(e) en tant que tel(le), qui est exclu.**

La *LRTFP* exige de la part de la direction qu'elle justifie sa proposition d'exclusion et présente tous les documents pertinents y afférents. Le syndicat a le droit de contester la définition que donne l'employeur de ce qui constitue d'après lui des responsabilités de direction ou de confiance.

L'article 59 de la *LRTFP* fixe à ce sujet un cadre bien précis, à savoir que :

«l'employeur peut présenter une demande à la Commission pour qu'elle déclare, par ordonnance, que l'un ou l'autre des postes visés par la demande d'accréditation est un poste de direction ou de confiance pour le motif qu'il correspond à l'un des postes suivants :

- a) poste de confiance occupé auprès du gouverneur général, d'un ministre fédéral, d'un juge de la Cour suprême du Canada, de la Cour d'appel fédérale, de la Cour fédérale ou de la Cour canadienne de l'impôt, ou d'un administrateur général;
- b) poste classé par l'employeur dans le groupe de la direction, quelle qu'en soit la dénomination;
- c) poste dont le titulaire dispense des avis sur les relations de travail, la dotation en personnel ou la classification;
- d) poste dont le titulaire a des attributions l'amenant à participer, dans une proportion notable, à l'élaboration d'orientations ou de programmes du gouvernement du Canada;
- e) poste dont le titulaire exerce, dans une proportion notable, des attributions de gestion à l'égard de fonctionnaires ou des attributions l'amenant à s'occuper officiellement, pour le compte de l'employeur, de griefs présentés selon la procédure établie en application de la partie 2;
- f) poste dont le titulaire participe directement aux négociations collectives pour le compte de l'employeur;

- g) poste dont le titulaire, bien que ses attributions ne soient pas mentionnées au présent paragraphe, ne doit pas faire partie d'une unité de négociation pour des raisons de conflits d'intérêts ou en raison de ses fonctions auprès de l'employeur;
- h) poste de confiance occupé, en matière de relations de travail, auprès des titulaires des postes visés aux alinéas b), c), d) et f).

Lorsqu'un nouveau poste est créé et que l'employeur propose qu'il soit exclu, des consultations ont alors lieu entre le Syndicat de l'Agriculture et la direction du ministère ou de l'agence en cause pour voir si les parties s'entendent sur la proposition d'exclusion. La section locale concernée sera par ailleurs prévenue de la proposition de l'employeur et des commentaires nécessaires. Le Syndicat de l'Agriculture prévient ensuite notre agent négociateur, soit l'Alliance de la fonction publique du Canada, pour lui faire savoir si nous acceptons ou non la proposition d'exclusion du poste en question. S'il y a lieu, l'AFPC conteste la proposition d'exclusion devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP).

Lors du processus d'objection, l'employeur est tenu de retenir un montant égal aux cotisations syndicales qui seraient normalement versées par la personne qui occupe le poste dont l'exclusion est proposée. Une fois que la CRTFP a rendu sa décision, les cotisations en question seront rendues soit au(à la) titulaire du poste (si celui-ci est exclu) ou bien au syndicat (si la décision porte sur le maintien du poste dans l'unité de négociation).

En vertu de l'article 77 de la *LRTFP*, le syndicat peut demander à la Commission de révoquer l'ordonnance qu'elle a rendue antérieurement qui déclarait que le poste devait être exclu de l'unité de négociation, si nous sommes convaincus qu'un poste n'est plus de fonction ou de confiance en vertu de la loi.

En outre, les employé(e)s qui sont tenu(e)s d'occuper un poste exclu pour une période de plus d'un mois, seront considéré(e)s comme étant exclu(es) de l'unité de négociation au cours de ladite période. Dans un tel cas, le versement des cotisations cesse dès le premier jour du mois suivant la date d'entrée en vigueur de la nomination intérimaire.

(Février 2011)