

Message du président

Nous sommes des créateurs d'espoir

Respect de la démocratie et respect envers les personnes. Voilà deux des valeurs qui figurent au Code de valeurs et d'éthique du secteur public établi par le Conseil du Trésor. L'ironie suprême, c'est que depuis huit ans, nous sommes aux prises avec un gouvernement qui démontre un mépris total pour ces valeurs. Nous sommes devant un exemple parfait du « deux poids, deux mesures ». En d'autres mots, faites ce que je dis,

Suite à la page 2 ►

Dans ce numéro

- **Message du président. Nous sommes des créateurs d'espoir**.....p.1
- **Nos sections locales se mobilisent!**p.1
- **Nos membres envahissent la Place du Portage!**p.5
- **Trois projets de loi antisyndicaux, une chasse aux sorcières!**.....p.6
- **Évaluer le rendement, prévoir les impacts.**p.8
- **À quoi s'attendre des négociations qui s'amorcent?**p.10
- **Les griefs, expression d'une détérioration du climat de travail**p.11
- **Conseil exécutif national**p.12
- **Personnel du Bureau national**p.12

C-4 et la campagne de mobilisation et de relations externes de l'ACEP



Marche du 1er mai dans les rues d'Ottawa. Crédit photo IPFPC.

Les changements que contient le projet de loi C-4, la loi d'application du budget connue sous le nom de Loi no 2 sur le plan d'action économique de 2013, qui a reçu la sanction royale en décembre 2013, auront de profondes répercussions sur les droits de l'ACEP et de ses membres et sur les formes de recours découlant de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et du Code canadien du travail.

Comme mentionné dans l'article « Trois projets de loi antisyndicaux » également dans ce numéro, le projet de loi C-4 introduit les grands changements suivants :

1. Modifie la définition de « danger » dans le Code du

travail du Canada;

2. Modifie le cadre de la négociation collective;
3. Octroie à l'employeur le droit exclusif de désigner

Suite à la page 4 ►

Message du président, suite de la page 1

mais pas ce que je fais.

« Notre relation avec la population canadienne doit être empreinte de respect, de dignité et d'équité, valeurs qui contribuent à un milieu de travail sûr et sain propice à l'engagement, à l'ouverture et à la transparence », peut-on lire dans ce fameux Code d'éthique, magistralement ignoré par le gouvernement Harper.

Dans les faits, l'attitude du gouvernement actuel à l'égard des fonctionnaires est tout sauf ouverte et transparente. Adhérant à cette tendance de la droite radicale à dénigrer les employés de l'État, les Conservateurs dépeignent la fonction publique comme étant surpayée et sous-utilisée. Selon eux, elle constituerait même un frein au développement économique! Comment un gouvernement peut-il espérer obtenir des services de qualité s'il passe son temps à dire que les fonctionnaires sont incompetents, ont des conditions d'emploi « somptueuses » et qu'ils abusent des congés de maladie? Dans le secteur privé, un employeur qui dénigrerait ainsi ses employés pourrait être accusé de harcèlement.

Tout pour affaiblir

« Une bonne fonction publique est le fruit d'un bon leadership politique, et non l'inverse. Le renouveau de la fonction publique ne sera pas possible sans leadership politique, ni sans l'attention et le soutien du premier ministre », soutient le Forum des politiques publiques dans

une étude intitulée Diriger par l'exemple.

Bon leadership politique? Euh... C'est mal parti pour nous. Adeptes du « *wedge politics* », une stratégie de division quasi militaire inspirée du Parti républicain américain, le gouvernement conservateur n'a eu de cesse depuis 2006 de s'en prendre aux droits individuels et collectifs des travailleurs. Ce même gouvernement est aussi reconnu pour sa volonté de faire passer les intérêts partisans de son parti avant les intérêts des électeurs. Non content d'avoir instauré un climat de méfiance et de crainte, l'équipe de Stephen Harper a pris toutes les mesures en son pouvoir pour affaiblir la fonction publique.

La prochaine ronde de négociations avec le Conseil du Trésor s'annonce comme l'une des plus difficiles depuis des décennies. Plusieurs facteurs jouent contre nous. Le gouvernement veut équilibrer son budget avant les élections d'octobre 2015. Pour réduire son déficit, il a déjà puisé 7 milliards de dollars dans les poches des retraités de la fonction publique. Chose certaine, il s'attaquera aux congés de maladie. Et il présentera la négociation comme un affrontement entre des fonctionnaires grassement payés et les contribuables canadiens ayant subi les contrecoups de la crise de 2008.

Mais la plus grande source d'inquiétude, c'est que ces négociations seront désormais régies par un nouvel ensemble de règles. En vertu du projet de loi C-4 - officiellement la Loi 2 depuis son adoption en décembre 2013 - le gouvernement

La prochaine ronde de négociations avec le Conseil du Trésor s'annonce comme l'une des plus difficiles depuis des décennies.

nous a enlevé le droit à l'arbitrage, en plus de modifier les règles sur le droit de grève et les services essentiels. En outre, le gouvernement peut désormais invoquer sa situation budgétaire pour justifier ses offres et l'arbitre devra en tenir compte.

Devant ces mesures qui nous font reculer d'une cinquantaine d'années, nous avons pratiquement le dos au mur, tandis que le gouvernement a la main haute sur la négociation. Avec la Loi 2, on est très loin d'un terrain de jeu équitable, car le Conseil du Trésor tient désormais toutes les cartes dans son jeu. En fait, si j'étais à une table de *blackjack*, je me tournerais vers le croupier pour lui demander une nouvelle main.

Créateurs d'espoir

Malgré ce tableau plutôt sombre, je refuse de baisser les bras. À l'ACEP, nous sommes des créateurs d'espoir. Nous disposons d'un argument de taille que nous allons défendre avec énergie et créativité au cours des prochains mois. Nous allons répéter, haut et fort sur tou-

tes les tribunes, que les Canadiens méritent une fonction publique bien outillée, indépendante et professionnelle afin que notre pays puisse réussir dans une économie mondiale hautement compétitive et interdépendante. Une fonction publique performante, c'est un investissement qui se paye tout seul, un placement pour le Canada d'aujourd'hui et de demain. Et nous ne laisserons pas les Conservateurs détruire cette force.

Une initiative récente m'injecte une belle bouffée de combativité et d'optimisme : pour la première

fois en près de 50 ans, les syndicats du secteur public fédéral font front commun. Nous avons en effet conclu récemment un accord de solidarité avec plus d'une quinzaine d'autres agents négociateurs afin de collaborer étroitement et allier nos efforts et nos ressources. Devant les attaques répétées du gouvernement Harper, nous sommes unis comme jamais auparavant. Ce geste générateur d'espoir donne à nos membres un message clair et concret : nous ferons preuve de souplesse et d'inventivité pour défendre leurs intérêts.

Je termine en vous rappelant que vous, comme membre de l'ACEP, avez plus de pouvoir que vous croyez. Vous avez des pouvoirs en tant que syndiqués, en tant que contribuables et en tant qu'électeurs. Ne l'oubliez pas. Pour affronter les négociations imminentes, je vous souhaite (je nous souhaite) une bonne dose d'ardeur, de constance et surtout de confiance en la valeur incontournable de votre contribution au sein de la fonction publique. ●

Claude Poirier



Le président de l'ACEP, Claude Poirier, en entrevue le 1er mai. Crédit photo IPFPC.

les employés essentiels ;

4. Et permet à l'employeur d'obliger les membres qui sont désignés comme essentiels à travailler des heures supplémentaires au cours d'un conflit de travail.

Plan de mobilisation et campagne de relations externes

En réponse aux graves répercussions du projet de loi C-4, le Conseil exécutif national (CEN) a dressé un plan de mobilisation afin de sensibiliser davantage les membres à la question et d'obtenir leur participation. Le plan de mobilisation devrait permettre de s'assurer que les membres de l'ACEP soient bien informés des enjeux tout en les encourageant à participer à la planification, à la coordination et à la prestation conjointes des activités de mobilisation contre le projet de loi C-4 avec les autres agents négociateurs. Le haut niveau de solidarité entre les agents négociateurs de la fonction publique fédérale au seuil de la présente ronde de négociation est sans précédent.

Les changements introduits par C-4 auront de profondes répercussions sur les droits des membres de l'ACEP.

Afin de mettre en œuvre le Plan de mobilisation et la campagne de relations externes de l'ACEP, l'Association a affecté un agent de relations externes et un commis d'administration à ce projet pendant trois mois, de janvier à mars 2014.

L'un des éléments clés du Plan de mobilisation de l'ACEP était la mise sur pied d'une campagne de relations externes destinée à guider et appuyer les sections locales, à renforcer les sections existantes et à créer de nouvelles sections. Parallèlement, une campagne de recrutement a été lancée afin d'accroître les niveaux d'adhésion parmi les EC, les TR et les RO inscrits comme cotisants « Rand » (non membres). La campagne de recrutement a duré deux mois, soit janvier et février 2014; toutes les sections locales ont participé à la campagne et les résultats ont été très positifs. Élargir le bassin de membres renforcera l'efficacité de la stratégie de communication de l'ACEP puisque nous rejoindrons un plus grand nombre de membres.

Réalisations en matière de mobilisation et de relations externes

La campagne a vu la création de quatre nouvelles sections locales :

Environnement Canada, Pêches et Océans Canada, Infrastructure Canada et l'Agence des services frontaliers du Canada.

Les sections locales à la Justice, à l'Industrie et à Transports Canada se sont renforcées et possèdent maintenant des comités de direction complets.

Vingt-huit délégués ont été nommés à l'ACEP au cours de la campagne de relations externes. Les nouveaux délégués ont eu droit à des séances de formation en mars 2014.

La campagne de recrutement de membres a connu un grand succès. Près de 200 « cotisants Rand » se sont convertis en membres à part entière au cours des deux mois de recrutement. Le fait que les cotisants Rand paient des cotisations ne les transforme pas en membres automatiquement. Les EC inscrits comme cotisants Rand n'ont aucune voix dans les affaires de l'ACEP et ne sont pas enregistrés dans la base de données de l'ACEP. Pour devenir membre de l'ACEP, l'employé(e) qui occupe un poste relevant de l'unité de négociation doit adhérer à l'ACEP.

Le Comité de mobilisation du Portage est une initiative multi-syndicale à laquelle participent des membres et des représentants de l'ACEP, de l'AFPC et de l'IPFPC. Le Comité a été mis sur pied à la fin de 2013 afin de mobiliser et de conscientiser les syndiqués du complexe du Portage à la suite de l'adoption du projet de loi C-4. Le Comité s'est réuni régulièrement pour discuter et réaliser des activités de mobilisation et des bulletins

d'information promotionnels. Les membres et les représentants de l'ACEP, de l'AFPC et de l'IPFPC ont participé à des marches dans le complexe immobilier du Portage à la Saint-Valentin et à la Saint-Patrick; de plus, des dépliants destinés à faire connaître le projet de loi C-4 ont été distribués aux fonctionnaires du complexe du Portage à l'heure du lunch. Les marches ont reçu un bon accueil des travailleurs de la fonction publique, et nombreux sont ceux qui ont applaudi la pré-

sence des syndicats à ces activités.

L'ACEP, l'AFPC et l'IPFPC ont tenu un BBQ au complexe du Portage, le 1er mai 2014, pour offrir de l'information aux fonctionnaires fédéraux sur les graves répercussions du projet de loi C-4 et pour les mobiliser et les engager dans l'action à cet égard. Plus de 3 000 personnes se sont présentées à l'activité. Après le barbecue, une marche jusqu'au bureau du Premier ministre et à la Colline du Parlement a attiré des participants qui provenaient de

nombreux syndicats de partout au Canada.

Des séances d'information multisyndicales (ACEP, AFPC et IPFPC) sur les effets négatifs du projet de loi C-4 ont été organisées au cours de la campagne de relations externes. De nombreux membres de Sécurité publique Canada, Élections Canada et Bibliothèque et Archives Canada ont participé à ces séances. ●

Nos membres envahissent la Place du Portage!

Les environs de la Place du Portage sont le lieu depuis quelque temps d'une activité fébrile. En effet depuis le début de l'année, des membres de l'ACEP, de l'AFPC et de l'Institut professionnel (IPFPC) ont relevé leurs manches et décidé de sensibiliser les employés fédéraux de ce secteur sur les enjeux de l'heure : projet de loi C-4 et les modifications au régime de négociation collective, les congés de maladie, la prochaine ronde de négociation. Rencontres et tables d'information, et marches de sensibilisation ont attiré l'attention et permis aux personnes intéressées d'en apprendre plus sur les différents enjeux.

Il faut dire que la concentration d'employés du secteur public fédéral dans le secteur de la Place du Portage et de la Place de la Chaudière est l'un des plus importants en Amérique du Nord. Chaque jour, des milliers d'employés fédéraux s'y rendent travailler pour assurer avec professionnalisme et compétence des services à la population canadienne.

Lors de la Fête internationale des Travailleurs le 1er mai, les militants des trois syndicats ont poussé la note encore plus loin. Sur l'heure du midi, ils ont réuni plus de 3 000 personnes à un BBQ intersyndical

afin de les sensibiliser aux menaces qui pèsent sur le service public fédéral et sur leurs conditions de travail. Le soir, des centaines de personnes ont marché dans les rues de Gatineau et d'Ottawa en soutien au mouvement « Solidarité contre l'austérité. »

Merci à ces femmes et ces hommes qui ont décidé au niveau local de donner la voix pour faire entendre leurs préoccupations. Du côté de l'ACEP, on doit mentionner la participation de trois dirigeants locaux : Emmanuelle Tremblay, présidente de la section locale 516, Affaires étrangè-

res, Commerce et Développement Canada; Alex Butler, président de la section locale 512 à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et membre du CEN; et Neil Burron, président de la section locale 518 à Élections Canada. Merci également aux militants et employés de l'AFPC et de l'IPFPC qui jouent également un rôle majeur dans cet effort sans précédent de mobilisation. ●

Trois projets de loi antisyndicaux : la chasse aux sorcières du gouvernement Harper

Trois! Ce n'est pas moins de trois projets de loi anti-travailleurs que le gouvernement Harper a mis de l'avant au cours des dernières années.

On savait le gouvernement avait la main leste lorsqu'il est question de « mater » les syndicats : en juin 2011, le gouvernement a adopté une loi pour mettre fin aux grèves tournantes des travailleurs de Postes Canada. Au printemps 2012, il avait annoncé qu'il imposerait une loi spéciale si les machinistes d'Air Canada allaient de l'avant avec leur menace de grève. En février 2014, il a répété son geste lorsque les employés du Canadien National ont avisé d'une grève imminente.

Ces diverses législations et ces coups de force n'ont qu'un seul et même objectif : affaiblir le mouvement syndical. Basement électoralistes, ces initiatives font partie d'une stratégie flagrante : plaire aux électeurs conservateurs qui perçoivent les syndicats comme le mal incarné et un frein à la croissance économique. Ces actions oppressives et discriminatoires diminuent considérablement notre marge de manœuvre pour la ronde de négociations qui s'enclenchera sous peu.

C-4 : un recul de 50 ans

Le projet de loi C-4, devenu la Loi 2 lors de son adoption en décembre 2013, constitue une véritable secousse sismique qui ébranle les assises mêmes de notre pouvoir de négociation. Cette loi, qui porte gravement atteinte aux droits des travailleurs, signifie le recul le plus important pour les droits syndicaux en un

demi-siècle. Tout cela sous prétexte d'équilibrer le rapport de force entre les parties! Avouons que l'employeur vient en réalité de se donner tous les droits.

De façon outrageusement unilatérale et sans aucune consultation, le gouvernement a adopté cette loi qui modifie profondément les règles du jeu de la négociation. L'employeur-législateur avait déjà le pouvoir d'imposer une loi de retour au travail et d'imposer une convention collective. Mais la Loi 2 fait basculer la balance du pouvoir en faveur de l'employeur qui pourra désormais l'évoquer pour imposer des conventions collectives moins avantageuses.

En voici les grandes lignes:

Règles d'arbitrage modifiées:

Cette loi nous retire notre droit de choisir l'arbitrage pour régler

les différends en cas d'impasse à la table de négociation. Le gouvernement fédéral pourra forcer ses employés à recourir à la grève en refusant de négocier et en rejetant les recommandations d'une commission d'intérêt public dans le cas d'impasse à la table. Désormais, les postes jugés essentiels en cas de grève ou de lock-out ne seront plus déterminés par des négociations entre l'employeur et le syndicat. La Loi 2 donne au Conseil du Trésor toute liberté d'action pour décider de ce qui constitue un service essentiel. L'employeur sera donc le seul à décider des postes désignés. Conséquence de cette nouvelle donne? Un risque accru d'interruption du travail par suite d'un échec des négociations.

Arbitres aux mains liées : Cette loi limite l'indépendance et l'impartialité des arbitres au sein des Commissions d'intérêt public (CIP), ainsi que leur capacité à tenir compte des intérêts des syndiqués. En effet, les CIP et les arbitres devront désormais considérer en priorité deux facteurs qui vont fausser leur évaluation : 1- le recrutement et le maintien des effectifs; 2- la situation fiscale du Canada par rapport à ses politiques budgétaires. Par conséquent, même si les revenus du Canada leur permettraient d'accorder des augmentations de

Ces coups de force n'ont qu'un seul et même objectif : affaiblir le mouvement syndical.

salaire, si l'énoncé budgétaire du gouvernement indique qu'il faut payer impérativement la dette, cela devient un facteur prépondérant! Comme si ce n'était pas assez, les arbitres et les Commissions d'intérêt public devront considérer dans leurs décisions « une utilisation prudente des fonds publics. »

Progression des salaires ralentie :

Ces divers changements imposés au processus de négociation affecteront aussi la progression des salaires, car le gouvernement pourra invoquer la situation budgétaire du pays pour justifier ses offres. Les conseils d'arbitrage seront forcés d'en tenir compte lors de la formulation de leurs recommandations. On se souviendra que lors de la crise de 2008-2009, l'employeur avait limité les hausses de salaire à 1,5 %. Selon la rumeur, même si cette crise est derrière nous, le gouvernement songerait à des hausses beaucoup plus faibles.

Lieux de travail moins sécuritaires :

En redéfinissant la notion de « danger », qui ne comprendra désormais que les menaces imminentes, cette loi fait en sorte que les lieux de travail deviendront moins sécuritaires pour les fonctionnaires et pour la population qui y reçoit des services. De plus, ce sera maintenant au ministre de décider s'il y a vraiment danger.

L'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) a déposé une action en justice devant la Cour supérieure de l'Ontario contre les mesures contenues dans la Loi 2. La contestation porte sur

***L*e gouvernement donne une nouvelle arme aux chantres de la droite avec C-525.**

les mesures concernant le droit de grève, la liberté d'association et les services essentiels qui violeraient les droits fondamentaux des fonctionnaires fédéraux garantis par la Charte canadienne des droits et libertés. L'AFPC conteste aussi les limites imposées aux syndicats pour choisir un mécanisme en vertu de la loi, soit la conciliation, la grève, et l'arbitrage exécutoire.

Un projet de loi sournois, mais potentiellement puissant

Plus réduit dans sa portée, mais également dommageable, le Projet de loi C-525 restreint la capacité des travailleurs de former un syndicat dans la fonction publique, tout en rendant plus facile la révocation des syndicats dans ces mêmes secteurs.

En rendant l'accréditation syndicale plus difficile dans les milieux non-syndiqués et en favorisant la désaccréditation dans les milieux syndiqués, le gouvernement tente par voie législative de forcer les syndicats à réduire leur champ d'opération aux seules négociations collectives et à la défense des griefs. En effet, les chantres de la droite que sont le CD Howe Institute, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et l'Institut Fraser font campagne depuis longtemps pour inciter les syndiqués à contester toute utilisation des

cotisations syndicales affectées à la lutte politique ou au lobbying. Le gouvernement leur donne une arme supplémentaire avec ce projet de loi. Face à des contestations accrues de l'utilisation de l'action politique comme outil de revendication, les syndicats pourraient être tentés de se cantonner dans leur mission de base afin d'éviter des tentatives de désaccréditation. En outre, un projet de loi comme le C-525 aura d'autres effets sournois mais potentiellement puissants, car à moyen terme, si les syndicats ne peuvent négocier librement, ils seront perçus comme inutiles et les membres pourraient être enclins à s'en débarrasser.

Au printemps 2014, ce projet de loi C-525 en était à l'étape de la troisième lecture à la Chambre des communes et en première lecture au Sénat.

Exigences déraisonnables de transparence

Axé sur la « transparence syndicale », le projet de loi C-377 forcerait les syndicats à rendre publics à un niveau de détail jamais vu pour l'Agence du revenu toute une série d'information financière dont les salaires de leurs dirigeants et de leurs employés, ainsi que le détail de

Trois projets de loi..., suite de la p. 7

leurs dépenses en action politique. Le gouvernement Harper invoque la transparence pour justifier ce projet de loi, sans indiquer que les syndicats sont déjà tenus de rendre leurs informations financières disponibles à leurs membres. En réalité, ce que le gouvernement tente de faire ici, c'est d'identifier les ressources consacrées aux activités politiques pour mettre des bâtons dans les roues des syndicats en ce qui a trait à leurs activités de lobbying.

En mai 2013, l'ACEP a fait valoir au Comité des banques et du commerce que le projet de loi C-377 était inutile, puisque l'Association fournit déjà de l'information financière à ses membres et que ses activités de lobbying sont décrites dans ses rapports au Commissariat au lobbying du Canada. Cinq gouvernements provinciaux, l'Association du Barreau canadien et des spécialistes du droit constitu-

tionnel ont exprimé leur opposition à ce projet de loi, dont les exigences déraisonnables de divulgation d'information vont à l'encontre de la Charte canadienne des droits et libertés.

La bonne nouvelle dans ce tableau plutôt sombre : selon les sources de l'ACEP, C-377 a de fortes chances de mourir au feuillement. ●

Évaluation du rendement : quel sera l'impact sur les membres?

La gestion du rendement existe depuis plusieurs années au sein de la fonction publique. Elle n'a pas été mise en place le 1er mai 2014. Par contre, à cette date, elle a été modifiée pour inclure de nouvelles mesures qui s'appliquent à l'ensemble de l'administration publique centrale. La plupart des fonctionnaires ne seront pas affectés par ces changements, mais d'autres pourraient y voir un irritant additionnel dans un milieu de travail où le stress semble de plus en plus présent.

Dans le cas des rendements jugés satisfaisants, l'employeur fera un suivi documenté qui pourrait servir à justifier de la formation par exemple. Selon le Conseil du Trésor, là où les cas de rendements sont insatisfaisants, les mesures suivantes pourraient s'appliquer :

1. Élaborer et surveiller à des intervalles réguliers un plan d'action pour améliorer le rendement et que ce plan inclue des objectifs de rendement, des comportements attendus et des jalons à atteindre;

2. Retenir la prochaine augmentation de salaire prévue pour l'employé;
3. Dans certains cas, rétrograder l'employé;
4. Dans les cas sans amélioration de rendement, licencier l'employé.

Toujours selon l'employeur, ces mesures peuvent être prises en tout temps au cours du cycle d'évaluation du rendement si elles se justifient par le rendement insatisfaisant de l'employé. Autre nouveauté de

cette directive, c'est qu'entre le moment où un employé est avisé que son rendement est jugé insatisfaisant et son congédiement, il ne devrait pas s'écouler plus de 18 mois, à moins que les circonstances justifient une plus longue période. Auparavant, la norme était de 24 mois.

Griefs de principe et griefs individuels

Suite au dépôt de la nouvelle directive, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), a déposé deux griefs de principe au

Les syndicats s'opposent aussi à l'utilisation du processus d'évaluation du rendement pour évaluer le comportement des employés.

nom de 17 agents négociateurs de la fonction publique. Les griefs, déposés à la Commission des relations de travail dans la fonction publique, concernent la retenue des augmentations de salaire ainsi que la gestion et l'évaluation des comportements et des compétences essentielles des employés.

Le grief sur les augmentations de salaire demande que la mention de la retenue des augmentations de salaire pour cause de mauvais rendement soit retirée de la directive. Le second grief demande que les termes « comportement » et « compétences essentielles » soient, eux aussi, retirés de la directive.

Ce qu'on veut obtenir avec ces griefs c'est la reconnaissance par le tribunal que les gestionnaires ne puissent arrêter ou retarder le mouvement vertical sur les échelles de salaires qui permet à l'employé de passer à un échelon supérieur. Comme chaque classification d'emploi de la fonction publique comprend un certain nombre d'échelons, les syndicats croient que le libellé des conventions collectives protège le droit des fonctionnaires d'obtenir automatiquement le passage à un échelon supérieur. Enfin, on craint que la position de l'employeur favorise une application subjective du droit de passage à un échelon supérieur par l'employeur.

Les syndicats s'opposent aussi à

l'utilisation du processus d'évaluation du rendement pour évaluer le comportement des employés. Les syndicats craignent que les fonctionnaires soient pénalisés deux fois, soit par des mesures disciplinaires puis dans leur évaluation de rendement. C'est pourquoi le grief sur l'évaluation des comportements exige que les mots *comportement* et *compétences essentielles* soient retirés de la directive et des guides et outils connexes.

L'IPFPC justifie ces griefs en disant que la directive porte à confusion, ne respecte pas les conventions collectives, ni la jurisprudence dans le cas des congédiements. Elle déplore aussi le fait que les gestionnaires ne soient que très peu formés pour son application. L'Institut mentionne aussi le manque de consultation avec les syndicats.

L'ACEP vous rappelle que vous avez des droits en ce qui touche l'évaluation du rendement. L'évaluation du rendement doit respecter les principes fondamentaux du droit du travail, soit d'être juste et équitable, effectuée de bonne foi et sans discrimination. Normalement, elle doit s'inspirer de la directive du ministère et se conformer aux dispositions de la convention collective applicable. Les agents de relations de travail de l'ACEP déposeront des griefs individuels pour les membres qui voudront contes-

ter des augmentations d'échelon refusées en vertu de cette nouvelle directive. En effet, la cause mise de l'avant par l'Institut professionnel n'empêche pas les employés de la fonction publique de faire valoir leurs droits à titre individuel. Si une hausse d'échelon vous est refusée, contactez rapidement votre [agent de relations de travail](#).

La jurisprudence prévoit également que l'employeur doit établir des normes claires et raisonnables, les communiquer à son personnel et procurer la supervision et la formation nécessaire pour obtenir une performance à un niveau acceptable. L'évaluation doit être en lien avec l'emploi et l'employeur doit informer ceux qui ne satisferont pas ses attentes.

Lectures complémentaires

Vous trouverez sur le site web de l'ACEP d'autres documents sur l'évaluation du rendement [dans la section des « FAQ »](#). ●

Les négociations collectives à l'ACEP

Quel impact aura l'adoption du projet de loi C-4 sur le processus qui s'amorce?

Les membres des comités de négociations des trois groupes de l'ACEP (EC, TR et BdP) se sont rencontrés vers la fin 2013 pour commencer à discuter des nouvelles négociations collectives prévues en 2014. Comme il faut un certain temps de préparation, les équipes ont commencé à discuter des enjeux des prochaines négociations et à préparer les questionnaires pour demander aux membres de faire connaître leurs attentes et leurs priorités.

Les dates d'expiration des ententes collectives de l'ACEP sont les suivantes : Groupe EC (21 juin 2014), Groupe TR (18 avril 2014) et le Groupe BdP (15 juin 2014).

Habituellement, l'équipe de négociation organise un sondage auprès des membres afin de déterminer les priorités pour la prochaine ronde. Basé sur ces priorités, un cahier de propositions est préparé pour expliquer à l'employeur quelles sont les demandes du groupe. Lorsque le cahier des propositions est prêt, l'agent négociateur envoie un avis de négociation à l'employeur pour lui indiquer qu'il est prêt à commencer les négociations. Cet avis était envoyé durant la période de quatre mois avant la date d'expiration de la convention collective. L'avis comprend le choix du mode de règlement des différends tel que déterminé par les membres de l'unité de négociation au cas où on ne parviendrait pas à conclure une entente avec l'employeur à la table de négociation. Les deux choix possibles sont l'arbitrage ou la conciliation.

Une tradition rompue

Cette année, pour les groupes EC et TR, le Conseil du Trésor a décidé de rompre avec la tradition. Fin février pour le groupe EC, et au début de mars pour le groupe TR, il a lui-même

envoyé les avis de négociation. De plus, l'employeur s'est doté d'outils législatifs lui permettant d'imposer le régime de négociation. Ainsi, les dispositions du projet de Loi C-4 adopté en décembre 2013 prévoient que les unités de négociation ne pourront plus recourir à l'arbitrage, sauf si 80% de leurs membres font un travail jugé essentiel par l'employeur ou lorsque l'employeur et l'agent négociateur conviennent par écrit de faire appel à l'arbitrage. Les groupes qui ne répondent pas à l'un ou l'autre de ces critères doivent suivre la voie de la conciliation / grève.

Dans le cas du groupe TR, la première rencontre avec l'employeur durant laquelle il y a eu échange de propositions, s'est tenue le 24 avril. De son côté, le groupe EC a seulement eu une rencontre avec l'employeur le 20 mars pour discuter du processus de négociation et de l'échéancier. L'échange des propositions du groupe EC devrait avoir lieu vers la mi-juin. Dans les deux cas, l'employeur a communiqué une certaine urgence à vouloir négocier une entente le plus rapidement possible.

Autre son de cloche pour le groupe de la Bibliothèque du Parlement. L'idée d'une négociation rapide ne s'est pas manifestée. Tout comme les groupes EC et TR, le groupe de la BdP

a commencé à se rencontrer pour préparer les négociations. Un questionnaire a été envoyé aux membres en février. À partir des résultats obtenus, les membres de l'équipe ont commencé à préparer leur cahier de propositions. À moins d'indication contraire, l'échange avec l'employeur aura lieu à l'automne.

Lors de la rencontre du Comité de négociation TR avec l'employeur, les deux parties ont précisé quelles seront leurs priorités au cours de cette nouvelle ronde de négociations. Les représentants du groupe TR ont pu, grâce aux résultats du sondage, mettre sur table les priorités des membres, soit les objectifs de rendement, la gestion du rendement, le télétravail, l'interprétation des vidéoconférences et des téléconférences, ainsi que le maintien de droits acquis depuis longtemps dont le régime parlementaire et les congés de maladie. Sans surprise, le Conseil du Trésor a mentionné que sa priorité concerne la clause portant sur les congés de maladie telle qu'elle s'appliquerait à la suite de la mise sur pied d'un régime d'assurance-invalidité de courte durée. Bien que ce régime ne fasse pas partie de la convention collective, son éventuelle mise en place pourrait affecter plusieurs dispositions de la convention collective, particulièrement celles touchant les congés de maladie. ●

Les griefs, l'expression d'une détérioration du climat de travail

Dans un contexte de compressions et de mesures austères prises contre les fonctionnaires, il ne faut pas se surprendre de la détérioration progressive du climat de travail, de la surcharge laissée aux survivants des départements, ainsi que de l'insatisfaction générale.

Tout ceci se traduit par une croissance du nombre de dossiers dans lesquels doivent intervenir les agents de relations de travail de l'ACEP. Quatre principaux types de plaintes occupent toujours près du tiers de l'ensemble de leurs dossiers, soit : les dossiers de discipline, d'évaluation de rendement, les plaintes de harcèlement et celles concernant le besoin d'adaptation.

Au cours des dernières années, l'évolution soutenue de certains types de dossiers, tels que l'évaluation du rendement et les mesures disciplinaires, laissent présager la concrétisation des propos tenus par Tony Clement. En effet, le président du Conseil du Trésor veut faire passer de 0,06% à près de 10% le taux de congédiement, afin que le secteur public atteigne les taux de congédiement observés dans le privé.

Que des chiffres « ciblés », voilà l'approche constructive utilisée... Nous n'avons pas entendu M. Clement expliquer pourquoi il faut atteindre ces niveaux, ni en quoi cela va améliorer la fonction publique. Agir sous la contrainte d'un quota de congédiement à atteindre semble contradictoire avec l'essence même d'une approche d'aide, de support et de collaboration visant un rendement satisfaisant? Avant de brandir la menace de la sanction ultime qu'est le congédiement, ne serait-il pas souhaitable d'envisager d'autres options?

Deux fois plus de plaintes

Le taux des plaintes de membres de l'ACEP relatives aux évaluations de rendement a littéralement doublé entre 2011 et 2013. Nous anticipons une progression encore plus marquée dans les mois à venir à la suite de la récente mise en place officielle du système d'évaluation de rendement, outil de couperet privilégié par le gouvernement.

En parallèle, on note une diminution proportionnelle du nombre de plaintes de harcèlement pour la même période. Surprenant? Pas si l'on se fie aux nombreuses études scientifiques démontrant que les évaluations de rendement sans but constructif mènent à des climats d'individualisation, détruisent l'entraide collective et l'esprit de collaboration, entre autres choses. On pourrait facilement comprendre que, dans un tel contexte de pression, endurer le harcèlement personnel devient la seule avenue pour certains.

Pourrait-on expliquer la diminution du nombre de plaintes de harcèlement par l'isolement, la perte de solidarité entre employés, la crainte de représailles? Aux prises avec des conditions de travail difficiles marquées par du harcèlement, l'employé qui ne souhaite pourtant que recevoir du soutien pourrait subir l'indifférence ou se voir accoler une étiquette négative par des collègues avec lesquels il entre en compétition¹. Il pourrait craindre de subir le

couperet, de faire partie du quota de postes à couper, et préférera se taire plutôt que dénoncer des agissements inacceptables.

La plupart des personnes évaluées cherchent à se montrer sous leur meilleur jour² : il s'ensuit une course à l'excellence individuelle qui nuit à la performance de groupe et donc, à la productivité de l'organisation dans laquelle chacun amène sa contribution et sa créativité au bénéfice du groupe. Qui donc en sort gagnant?

Si les préoccupations relatives aux évaluations de rendement s'accroissent, il ne faudrait surtout pas que cela s'effectue au détriment de la solidarité entre employés et de leur capacité de faire front commun, particulièrement en utilisant les moyens que leur offre leur syndicat. Dans les cas d'abus et de harcèlement, il serait attristant de voir la dénonciation déjà si faible, s'amenuiser encore plus. ●

1. Gollac, 2005, p. 212.

2. Adréane Lévesque (2009), Crow, (1995), De Gaulejac (2005), Gosselin et Murphy (1994), Rhéaume et al. (2000), et St-Onge (2000).

Association canadienne des employés professionnels Conseil exécutif national

Les comptes rendus des réunions de tous les comités de l'ACEP sont affichés sur www.acep-cape.ca

Claude Poirier Riley Brockington André Picotte	Président de l'ACEP Vice-président EC/BdP Vice-président TR	ACEP Statistique Canada Travaux Publics et Services gouvernementaux Canada Bureau de la traduction Travaux Publics et Services gouvernementaux Canada Bibliothèque du Parlement Travaux Publics et Services gouvernementaux Canada Ministère de la Justice Agence canadienne de développement international Agence de la santé publique du Canada Travaux Publics et Services gouvernementaux Canada Bureau de la traduction Agriculture et Agroalimentaire Canada Statistique Canada Travaux Publics et Services gouvernementaux Canada Bureau de la traduction Statistique Canada
Ben Black Jean-Luc Bourdages Alexander Butler Cindy Creran Sandra Gagnon Nick Giannakoulis Loïc Haméon	Administrateur EC Administrateur BdP Administrateur EC Administratrice EC Administratrice EC Administrateur EC Administrateur TR	ACEP ACEP ACEP ACEP ACEP ACEP ACEP
Salma Jaroudi Ann Kurikshuk-Nemec Stephen Mullen	Administratrice EC Administratrice EC Administrateur TR	ACEP ACEP ACEP
Gregory Phillips Claude Danik Jean Ouellette Donna Martin	Administrateur EC Directeur général des politiques Directeur général des opérations Gestionnaire des services d'administration	ACEP ACEP ACEP ACEP

Sections locales de l'ACEP : Pour connaître les membres de l'exécutif de votre section locale, veuillez consulter les pages sur le site web de l'ACEP sous l'onglet « Dirigeants locaux / délégués » où ces renseignements sont constamment mis à jour.

Association canadienne des employés professionnels Personnel du Bureau national

Claude Poirier Claude Danik Jean Ouellette Donna Martin Hélène Paris Lionel Dionne Deborah Fiander Brigitte Richard Pierre Lebel Liana Griffin Julie Courty Sylvie Francoeur Sandra Wensink Mark Courty Sandra Patry Claude Archambault Anita Bangiricenge Isabelle Borré Karen Brook Isabelle Germain Bertrand Myre Isabelle Petrin Yves Rochon Lionel Saurette Claude Vézina Véronik Guy Chantale Lebel Patrick O'Reilly Malinda Provost Sharon Wilson	Président Directeur général des politiques Directeur général des opérations Gestionnaire des Services d'administration Agente de recherche Agent de recherche/Négociations Agente des communications Adjointe à l'agente des communications Agent des nouveaux médias et des relations externes Coordonnatrice des approvisionnements Coordonnatrice des services Coordonnatrice des services Agente des finances Adjoint à l'agente des finances Adjointe à l'agente des finances Agent des relations de travail Agente des relations de travail Agente de relations de travail Agente des relations de travail Agente des relations de travail Agente des relations de travail Agente des relations de travail Agent des relations de travail Agent des relations de travail Agent de relations de travail Agent des relations de travail Commis d'administration Commis d'administration Commis d'administration Commis d'administration Commis d'administration (Adhésion)	cpoirier@acep-cape.ca cdanik@acep-cape.ca jouellette@acep-cape.ca dmartin@acep-cape.ca hparis@acep-cape.ca ldionne@acep-cape.ca dfiander@acep-cape.ca brichard@acep-cape.ca plebel@acep-cape.ca lgriffin@acep-cape.ca jcourty@acep-cape.ca sfrancoeur@acep-cape.ca swensink@acep-cape.ca mcourty@acep-cape.ca spatry@acep-cape.ca carchambault@acep-cape.ca abangiricenge@acep-cape.ca iborre@acep-cape.ca kbrook@acep-cape.ca igermain@acep-cape.ca bmyre@acep-cape.ca ipetrin@acep-cape.ca yrochon@acep-cape.ca lsaurette@acep-cape.ca cvezina@acep-cape.ca vguy@acep-cape.ca clebel@acep-cape.ca poreilly@acep-cape.ca mprovost@acep-cape.ca swilson@acep-cape.ca
---	--	---

This document is also available in English. You can download a copy from the CAPE website, under "Publications".