

## Message du président

mars 2007

### Nos objectifs et les moyens pour les atteindre

À titre de président, ma priorité est de m'assurer que l'Association utilise ses ressources pour offrir aux membres les meilleurs services possibles. À cet égard, trois secteurs particuliers exigent mon attention immédiate : les communications, la conversion EC et la gouvernance. Ce sont les trois priorités que vous m'avez fait valoir l'année dernière, lors de réunions, dans des courriels et des conversations.

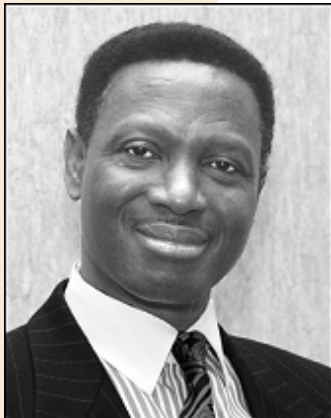
### Voici ce que je compte faire.

**Communications** – Le Conseil exécutif national et moi travaillons en étroite collaboration avec le Comité des communications pour nous assurer que les membres reçoivent l'information voulue en temps opportun. Nous examinons entre

*Suite à la page 2 ►*

## Dans ce numéro

- **Message du président** ..... p.1
- **La jurisprudence** ..... p.1
- **La Loi sur la responsabilité** .. p.5
- **La Couronne a le bras long** .. p.7
- **Les conventions collectives** .... p.8
- **La consultation** ..... p.11



## La jurisprudence en matière d'abus de pouvoir

**L**a Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP) a été modifiée dans la foulée des changements apportés au processus de nomination découlant de la mise en œuvre de la Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP). Un de ces changements porte sur la façon dont les employés peuvent contester les décisions de dotation. Là où un plaignant pouvait en appeler du processus de dotation auprès de la Commission de la fonction publique, la LEFP modifiée l'autorise maintenant à porter plainte au Tribunal de la dotation de la fonction publique.

Le tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP) est un organisme quasi judiciaire indépendant établi aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour entendre les plaintes au sujet des nominations internes et des congédiements dans la fonction publique fédérale. Pour régler les plaintes, le tribunal tient des audiences et offre des services de médiation.

Deux décisions rendues récemment par le tribunal revêtent une

utilité particulière, car elles feront jurisprudence en définissant mieux l'abus de pouvoir, le pouvoir discrétionnaire dans les processus de dotation et les attentes du tribunal en matière de présentation des plaintes, notamment de présentation des éléments de preuve à l'appui des allégations. Il s'agit des décisions *Tibbs c. le sous-ministre de la Défense nationale* et *Portree c. l'administrateur général de Service Canada*.

La décision *Tibbs*, la première

*Suite à la page 3 ►*

## Message du président, suite de la p.1

autres la possibilité d'utiliser des moyens de communication électroniques économiques pour mieux renseigner les membres.

**Conversion** – Au sein du groupe EC, la conversion de la classification constitue la principale source de plainte et de frustration. La direction ne nous fournit pas l'information sur l'évolution de la conversion et sur l'impact ultime qu'elle aura sur la classification des membres. Et lorsque l'information est effectivement transmise, elle est inadéquate. L'Association continuera de travailler de près avec les dirigeants des sections locales afin d'identifier les ministères qui n'informent pas les membres, et l'ACEP veillera à faire le point.

**Gouvernance** – On ne peut sous-estimer l'importance d'améliorer le service aux membres. Le Conseil exécutif national a mis sur pied le Comité spécial sur l'examen de la gouvernance afin de passer en revue le mode de fonctionnement de l'ACEP et d'apporter les changements nécessaires à la structure de gouvernance, et ainsi améliorer encore le service aux membres. Le lecteur trouvera sur le site Web de l'ACEP à [www.acep-cape.ca](http://www.acep-cape.ca) l'information sur tous les comités de

l'ACEP, leurs mandats et les comptes rendus des réunions.

L'Association travaille parallèlement à d'autres dossiers importants.

- ▶ **Régime d'incitatif monétaire** – Les négociations sur ce régime du groupe TR se sont terminées bien avant l'échéance du 31 mars 2007.
- ▶ **Négociations collectives TR** – Le Comité de négociation est sur pied et travaille déjà sur les enjeux de la prochaine ronde. Nous enverrons au Conseil du Trésor l'avis de négociation avant la date d'expiration de la convention, le 18 avril 2007.
- ▶ **Négociations collectives EC** – Le Comité de négociation de ce groupe s'est réuni de nouveau afin de se préparer à la poursuite des négociations avec l'employeur. À noter que la convention transitoire d'un an signée l'an dernier expire le 21 juin 2007.
- ▶ **Groupe de travail sur la participation des membres** – Ce comité examinera des façons d'accroître la participation aux activités, réunions, AGA et autres de l'Association.
- ▶ **Comité de vérification** – Ce

comité, une première en son genre, veillera à la surveillance, à la reddition de comptes et à la transparence des opérations financières de l'Association.

- ▶ **Comité sur l'égalité des chances et la diversité** – Ce comité s'assurera que l'ACEP est au fait des défis que pose la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et travaillera de façon proactive avec les autres agents négociateurs afin de soutenir les efforts en vue de relever les défis existants et à venir.
- ▶ **Comité consultatif des jeunes membres** – Ce comité donne à ses membres une excellente occasion d'acquérir l'expérience nécessaire pour devenir de futurs dirigeants de l'ACEP.

L'année sera chargée et nous vous ferons part périodiquement de l'évolution de ces dossiers.

En qualité de président, je continuerai de travailler de près avec les dirigeants des sections locales, le Conseil exécutif national, le personnel et vous les membres afin de donner à l'ACEP le leadership efficace dont elle a besoin pour réaliser son programme collectif, à savoir *l'amélioration du service aux membres!* ●

**La jurisprudence...**, suite de la p.1

des deux, définit l'abus de pouvoir et précise donc, dans une certaine mesure, les éléments de preuve nécessaires pour démontrer qu'il y a bien eu abus de pouvoir.

Dans Tibbs, la plaignante allègue qu'elle n'a pas été nommée à un poste parce que le comité de sélection a abusé de son pouvoir en étant très indulgent dans l'évaluation de la personne qui a été retenue, alors qu'il s'est montré très rigide lors de son évaluation. En particulier, elle affirme que le comité de sélection a fait preuve d'abus de pouvoir en l'éliminant du processus de sélection parce qu'elle ne répondait pas à l'une des qualifications essentielles. En outre, la plaignante allègue que la personne nommée ne répond pas à deux des qualifications essentielles pour le poste.

Dans sa décision, le président Guy Giguère établit ce qui suit :

*Il ressort clairement du préambule et de la LEFP dans son ensemble que l'intention du législateur était qu'il fallait plus que de simples erreurs ou omissions pour constituer un abus de pouvoir. (...) L'abus de pouvoir constitue plus qu'une simple erreur ou omission. (...) L'abus de pouvoir exige un acte répréhensible. Par conséquent, l'abus de pouvoir comprendra toujours une conduite irrégulière, mais la mesure dans laquelle la conduite est irrégulière peut déterminer si elle constitue un abus de pouvoir ou non.*

Le président tente de préciser davantage ce qui constitue un abus de pouvoir en citant les cinq catégories établies :

1. Lorsqu'un délégué exerce son pouvoir discrétionnaire dans une intention illégitime;
2. Lorsqu'un délégué se fonde sur des éléments insuffisants;
3. Lorsque le résultat est inéquitable;
4. Lorsque le délégué commet une erreur de droit dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire;
5. Lorsqu'un délégué refuse d'exercer son pouvoir discrétionnaire en adoptant une politique qui entrave sa capacité d'examiner des cas individuels avec un esprit ouvert.

Lorsqu'un gestionnaire involontairement procède à une nomination qui va clairement à l'encontre de la logique et des renseignements disponibles, cela peut ne pas constituer un acte de mauvaise foi, un acte répréhensible intentionnel ou une conduite irrégulière, mais le gestionnaire peut avoir abusé de son pouvoir discrétionnaire.

Le président examine également l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire dans les processus de dotation en citant la décision *Baker c. Canada* selon laquelle « l'exercice du pouvoir discrétionnaire dans les décisions administratives doit quand même rester dans les limites d'une interprétation raisonnable de la marge de manœuvre. Les décisions discrétionnaires ne devraient

faire l'objet d'un contrôle judiciaire que pour des motifs limités, suivant les principes généraux de droit administratif régissant l'exercice du pouvoir discrétionnaire, et de façon conciliable avec la *Charte canadienne des droits et libertés*. Ces mêmes principes du droit administratif s'appliquent à toutes les formes de décisions administratives discrétionnaires. »

Bien que dans le cas présent la plainte ait été rejetée, la décision est utile pour quiconque envisage de porter plainte.

On peut affirmer la même chose pour la décision *Portree*.

Dans ce cas, la plaignante allègue qu'elle n'a pas été nommée à un poste intérimaire pour cause d'abus de pouvoir.

**On pourrait procéder à la nomination d'un candidat qui aurait moins de points que d'autres candidats qualifiés si le comité de sélection détermine qu'il est la « bonne personne. »**

Dans sa décision, la vice-présidente Sonia Gaal affirme ce qui suit :

*« C'est un fait non contesté que la LEFP a modifié le processus de dotation au sein de la fonction publique fédérale. Dans l'ancienne*

**La jurisprudence...**, suite de la p.3

*LEFP, la sélection des candidats était fondée sur un système de mérite relatif, alors que la LEFP accorde un plus grand pouvoir discrétionnaire aux gestionnaires quant à la sélection du candidat qui constitue la “bonne personne” pour occuper le poste (...). »*

La vice-présidente poursuit ensuite en donnant des conseils aux futurs plaignants.

Elle recommande que le plaignant présente sa position en commençant par témoigner sur les circonstances qui, à son avis, constituent un abus de pouvoir, puis en produisant une preuve documentaire à l'appui de ses prétentions.

À l'audience, le plaignant doit produire une preuve, généralement par une combinaison de son propre témoignage, du témoignage des témoins et des documents justificatifs pour prouver les faits nécessaires permettant de conclure qu'il y eu abus de pouvoir.

Il ressort clairement de la décision qu'il ne suffit pas d'exposer ce que l'on considère comme une injustice. La plainte doit établir les faits sur lesquels le plaignant se base pour prouver le bien-fondé de

sa cause.

La décision précise aussi le rôle du tribunal. Il ne consiste pas à réévaluer les notes attribuées à un plaignant pour une réponse donnée ou à réviser les réponses fournies pendant une entrevue simplement parce qu'un plaignant n'est pas d'accord avec la décision. Les cotes ne sont plus requises en vertu de la LEFP et l'on pourrait procéder à la nomination d'un candidat qui aurait moins de points que d'autres candidats qualifiés si le comité de sélection détermine qu'il est la « bonne personne. » Il ne suffit pas d'être en désaccord pour prouver qu'un acte répréhensible a été posé.

Cette dernière plainte aussi a été rejetée, mais elle aura également permis d'apprendre des leçons utiles au sujet des principes qu'entend suivre le TDFP pour déterminer si une plainte d'abus de pouvoir en dotation est fondée ou non.

En somme, les décisions *Tibbs* et *Portree* ont donné au Tribunal de la dotation de la fonction publique l'occasion de circonscrire ses propres responsabilités en matière de contestation de décisions de dotation. À l'inverse, elles mettent aussi en lumière l'étape de la discussion informelle dans le processus de dotation. Il semble que le tribunal s'attende à ce que les erreurs et omissions et autres questions du

même genre ne comportant ni mauvaise foi ni incompétence soient réglées par la discussion informelle.

Il convient de noter que l'AESS puis l'ACEP avaient anticipé cette différenciation des choses lorsqu'elles ont étudié le projet de loi C-25, devenu par la suite la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*. Dans son mémoire au Parlement en 2003, l'Association soutenait que les erreurs et omissions devraient faire partie des motifs de plainte auprès du nouveau tribunal de la dotation proposé. Comme presque toutes les recommandations des agents négociateurs à l'époque, la proposition de l'ACEP n'a pas été intégrée à la nouvelle loi. Nous devons donc vivre avec le processus de recours tel que nous le connaissons maintenant.

Les modifications à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* issues de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* seront revues. En 2010, les modifications entrées en vigueur en 2005 feront l'objet de discussions entre l'employeur et les agents négociateurs. D'ici là, l'ACEP suivra la situation de près et se préparera à l'examen. Tout ce que l'Association a demandé et tout ce à quoi nous nous attendons maintenant et à l'avenir est un processus de recours en dotation qui soit empreint de justice. ●

## La Loi sur la responsabilité

*La Loi fédérale sur la responsabilité est une loi complexe qui touche et modifie quantité d'autres textes législatifs, modifications qui doivent être apportées sur une période encore indéterminée.*

Les lois suivantes sont touchées par la *Loi fédérale sur la responsabilité* : *Loi sur le Parlement du Canada, Loi électorale du Canada, Loi sur l'enregistrement des lobbyistes, Loi sur l'emploi dans la fonction publique, Loi sur l'accès à l'information, Loi sur la protection des renseignements personnels, Loi sur la Bibliothèque et les Archives du Canada, Loi sur la gestion des finances publiques, Code criminel, Loi sur la Commission canadienne du lait, Loi sur la Société d'expansion du Cap-Breton, Loi sur la capitale nationale, Loi sur le vérificateur général, Loi sur le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux* et, ce qu'on appelle communément la *Loi sur la dénonciation*, c.-à-d. la *Loi sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs d'actes répréhensibles*.

En outre, la *Loi fédérale sur la responsabilité* crée deux nouvelles lois, à savoir la *Loi sur les conflits d'intérêts* et la *Loi sur le directeur des poursuites pénales*.

Ce sont les modifications apportées à la *Loi sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs d'actes répréhensibles* (LPFDAR) qui intéressent le plus l'ACEP en sa qualité d'agent négociateur.

La *Loi sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs d'actes répréhensibles* permet aux fonction-

naires de faire une dénonciation s'ils estiment qu'une faute a été commise et les protège contre les représailles. Elle prévoit aussi un processus objectif pour les personnes visées par les allégations.

### La Loi est modifiée afin :

- 1) de constituer le Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles et de l'autoriser à ordonner la prise de mesures de réparation en faveur des victimes de représailles et à ordonner la prise de sanctions disciplinaires à l'encontre des personnes qui ont exercé les représailles;
- 2) de protéger tous les Canadiens et non seulement les fonctionnaires;
- 3) d'exiger que les cas d'actes répréhensibles soient signalés promptement et publiquement par un administrateur général ou le commissaire à l'intégrité du secteur public;
- 4) d'autoriser le commissaire à offrir aux intéressés la possibilité d'obtenir des conseils juridiques;

La LPFDAR exige du Conseil du Trésor qu'il établisse un code de

conduite pour le secteur public fédéral. Les administrateurs généraux des ministères et organismes doivent aussi établir leurs propres codes de conduite, conformes au code du Conseil du Trésor, mais adaptés aux besoins de leurs organisations. Les administrateurs généraux doivent en outre établir un mécanisme de dénonciation interne. Les employés peuvent faire une dénonciation, soit à leur superviseur, soit au cadre supérieur désigné à cette fin. Ils peuvent aussi s'adresser au commissaire à l'intégrité du secteur public (CISP).

***Ce sont les modifications apportées à la Loi sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs d'actes répréhensibles (LPFDAR) qui intéressent le plus l'ACEP en sa qualité d'agent négociateur.***

Dans des circonstances extrê-

**La Loi sur la responsabilité**, suite de la p.5

mes, un employé peut faire une dénonciation publique s'il n'a pas suffisamment de temps pour la faire au moyen du mécanisme interne ou du processus de dénonciation à un tiers indépendant, et qu'il a des motifs raisonnables de croire que l'acte constitue une infraction grave à une loi fédérale ou provinciale ou un risque imminent de danger grave et précis pour la vie, la santé et la sécurité humaines ou pour l'environnement.

***Les fonctionnaires peuvent aussi choisir de recourir à la procédure de règlement des griefs, mais ils doivent s'en tenir à un seul mécanisme.***

Le commissaire à l'intégrité du secteur public agira en qualité de tierce partie neutre relevant direc-

tement du Parlement et recevra toutes les plaintes de représailles. Si le CISP juge que la plainte mérite enquête, il désignera un enquêteur. À la réception du rapport d'enquête, le CISP peut demander au tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles d'entendre la cause. Le tribunal, formé de juges de la cour supérieure, détermine s'il y a bien eu représailles et peut ordonner la prise de mesures de réparation. Le tribunal peut ordonner la prise de sanctions disciplinaires à l'encontre des personnes qui ont exercé les représailles. Les fonctionnaires peuvent aussi choisir de recourir à la procédure de règlement des griefs, mais ils doivent s'en tenir à un *seul* mécanisme.

La Division des relations de travail de l'ACEP examine l'information fournie jusqu'à maintenant au sujet de la *Loi sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs d'actes répréhensibles* et en explore les implications. L'Association déterminera l'orientation, les conseils et les services à offrir aux membres lorsque les modifications à la loi seront mises en œuvre. ●



## La Couronne a le bras long

*Il arrive occasionnellement qu'un employé ou un groupe d'employés reçoivent — par hasard ou non — plus que ne prévoient les conditions de travail, la convention collective, les directives du Conseil national mixte ou autres contrats de travail. Ceci peut sembler un heureux hasard, n'est-ce pas?*

Peut-être pas. Lorsque cela arrive à un employé du gouvernement fédéral, les résultats ne sont pas toujours aussi heureux qu'ils puissent sembler l'être. Si un employé reçoit plus que ce qui est prescrit, il contracte alors une dette envers l'employeur, le gouvernement fédéral – aussi appelé la Couronne. L'employé doit à la Couronne chaque dollar qu'il reçoit au-delà du salaire et des avantages convenus collectivement.

### Voici un exemple simple :

Un employé se trouvant au quatrième échelon de son échelle salariale est rémunéré par erreur (peu importe la raison – disons une erreur du Service de la rémunération et des avantages sociaux) au cinquième échelon. Même si l'employé n'est pas conscient ni responsable de l'erreur, lorsque la Couronne découvrira ladite erreur il devra rembourser la somme en cause. Il existe bien des mécanismes pour adoucir le choc financier que peut provoquer cette situation, mais on ne peut y échapper. La Couronne exigera son dû.

### Un exemple plus compliqué :

Un gestionnaire fait face à une

échéance difficile et décide d'offrir à un groupe d'employés, de façon volontaire, la possibilité de travailler en heures supplémentaires au double de la rémunération prévue, plutôt qu'à tarif et demi comme le stipule la convention collective. Plusieurs employés acceptent les conditions offertes, d'autres, non. Le travail est fait et tout le monde est heureux. Tout va pour le mieux, non?

Peut-être pas. L'employeur, c'est-à-dire le Conseil du Trésor, n'est pas lié par l'entente conclue entre le gestionnaire et le groupe d'employés. L'employeur, à savoir la Couronne, percevra les sommes dues lorsqu'il prendra connaissance de la situation.

D'un autre côté, l'agent négociateur a lui aussi un point de vue bien clair, dicté par l'intérêt général des membres. Premièrement, si les conditions offertes par ce gestionnaire ne s'appliquent qu'à un tout petit groupe de membres, cela signifie que la plupart des membres font le même travail pour une rémunération moindre.

Deuxièmement, si l'entente n'est pas conforme à la convention collective conclue entre l'employeur et l'agent négociateur, c'est illégal. En outre, cela mine l'autorité de la convention collective et la capacité de l'agent négociateur de forcer l'employeur à la respecter.

Comment un agent négociateur peut-il négocier et défendre une convention collective s'il accepte que l'employeur respecte cette dernière... la plupart du temps, ... mais pas toujours?

Troisièmement, pourquoi un agent négociateur voudrait-il risquer de soumettre ses membres à la saisie-arrêt de leurs salaires pour que la Couronne recouvre de l'argent gagné qui n'aurait pas dû l'être? Prenez l'exemple de ce membre à qui l'employeur a dit qu'il devait remettre 7 000 \$ reçus en remboursements auxquels il n'avait pas droit en vertu de la Directive sur les voyages. L'employeur avait raison. Une erreur avait été commise. L'employé devait rembourser 7 000 \$, deux ans après le fait. L'ACEP tente de protéger ses membres contre de telles situations.

La responsabilité d'un agent négociateur est de défendre les intérêts de *tous* ses membres dans un monde de lois du travail et autres et de conventions collectives. Les agents négociateurs n'ont pas toujours de bonnes nouvelles à communiquer aux membres qu'ils représentent. Mais, une convention est une convention, et une loi, une loi. ●

## Les conventions collectives 2007

*Les conventions collectives qui énoncent les droits de plus de 90 % des employés de la fonction publique fédérale expireront en 2007. D'ici la fin de l'année civile, pas moins de 80 tables de négociation entreront en activité. Avant la fin de l'année, peut-être même avant l'été, un nouveau gouvernement national dirigera le Canada et un nouveau mandat politique orientera le travail des employés fédéraux. À n'en pas douter, les circonstances se conjuguent pour rendre l'année 2007 mémorable.*

Les paragraphes qui suivent exposent brièvement les paramètres économiques qui influenceront sur la négociation des nouvelles conventions TR et EC. L'article met l'accent sur les rajustements des salaires, les augmentations générales négociées pour un groupe professionnel donné.

Au bout du compte, le mandat qu'auront les négociateurs du Conseil du Trésor à la table de négociation dépendra de décisions politiques, mais c'est dans le contexte des réalités économiques que les décisions politiques seront prises.

### Rajustements salariaux

Commençons par quelques points de référence concernant les négociations de 2006, que l'on peut retrouver dans le numéro du 15 février du *Bulletin du travail* diffusé par le Programme du travail, Ressources humaines et Développement social Canada (conventions visant 500 employés ou plus).

Au mois de décembre 2006, les administrations publiques ont donné des rajustements salariaux moyens de 2,8 %. Le gouvernement du Manitoba a été le principal employeur du secteur public à conclure de nouvelles conventions en décembre. Il a signé sept conventions dont chacune accordait le

même rajustement salarial annuel moyen de 2,6 % sur une période de 48,3 mois se terminant le 26 mars 2010.

***Les derniers rajustements salariaux négociés dans la sphère de compétence fédérale font baisser la moyenne nationale et les employés de la fonction publique fédérale perdent du terrain.***

Si l'on prend un léger recul et que l'on compare les chiffres trimestriels, les conventions conclues dans les administrations publiques à l'échelle du Canada au quatrième trimestre de 2006 ont donné lieu à des règlements salariaux moyens de 2,8 % pendant la durée des conventions. La moyenne était de 2,8 % également au troisième trimestre, de 3,0 % au deuxième trimestre et de 2,7 % au

premier trimestre.

Dans le cadre des sphères de compétence du travail, les règlements salariaux dans les secteurs tant public que privé relevant de la compétence fédérale se sont établis en moyenne à 2,2 % au quatrième trimestre. Or, ils ont été plus élevés dans six des neuf provinces où il y a eu des règlements. Seuls la Saskatchewan (2,0 %), Terre-Neuve et Labrador (1,9 %) et l'Ontario (1,5 %) ont connu des moyennes plus faibles. La moyenne des règlements a été de 3,9 % en Alberta, de 3,7 % au Nouveau-Brunswick et de 3,4 % en Colombie-Britannique.

Si l'on compare les chiffres annuels de 2006, les règlements relevant de la compétence fédérale se sont établis en moyenne à 2,3 %. Les moyennes ont été plus élevées dans sept des dix provinces. Nous savons aussi que la moyenne des rajustements salariaux négociés avec le Conseil du Trésor en 2006 était de 2,5 % en 2006, à égalité avec la Colombie-Britannique en septième place. Ces chiffres semblent indiquer, d'une part, que les derniers rajustements salariaux négociés dans la sphère de compétence fédérale font baisser la moyenne nationale et, d'autre part,



*Les conventions collectives*, suite de la p.8

que les employés de la fonction publique fédérale perdent du terrain. De fait, les rajustements du Conseil du Trésor ont eu tendance à être plus bas que la moyenne des rajustements salariaux dans huit des compétences provinciales en 2003, sept en 2004, six en 2005 et évidemment sept en 2006.

Une autre dimension importante des règlements en 2006 a été la durée des nouvelles conventions. La durée moyenne des nouvelles conventions collectives visant 500 employés ou plus en 2006 était de 43 mois. La moyenne avait été de 33 mois pour les conventions antérieures. La durée moyenne des conventions collectives a ainsi augmenté de près d'une année entière, passant de 2,75 ans à 3,58 ans. De même, les conventions collectives qui arrivent à expiration en 2007 pour la plupart des employés de la fonction publique sont des conventions de 48 mois, ce qui se démarque des durées de deux ou trois ans qui caractérisaient davantage les conventions collectives dans la fonction publique fédérale.

Quel type de mandat les négociateurs du Conseil du Trésor auront-ils à la table en 2007? Le ministère des Finances (voir *Entre professionnels*, juin 2006, p. 6) fixera-t-il les mandats à deux ans, trois ans ou quatre ans? La durée aura-t-elle une relation avec les taux réels des rajustements mis sur la table?

## Prévisions

Les rajustements des salaires dans la fonction publique fédérale sont en relation étroite avec les prévisions de l'inflation. Un bref coup d'œil aux chiffres de l'inflation publiés par Statistique Canada le 23 janvier 2007 révèle une hausse moyenne de l'indice d'ensemble des prix à la consommation (IPC) de 2 % pour 2006. La moyenne globale résulte de rajustements mensuels plus élevés dans les huit premiers mois de 2006, contrebalancés par les rajustements plus faibles des quatre derniers mois de l'année, mais les rajustements mensuels au dernier trimestre de 2006 remontaient clairement vers la moyenne annuelle. Toutefois, il s'agit ici de la réalité, non de prévisions.

Les prévisions sur la poussée inflationniste nous viennent principalement de la Banque du Canada. Celle-ci applique la politique monétaire du gouvernement en place. Toutefois, les gouvernements nationaux récents, peu importe le parti politique, ont donné à la Banque le mandat de maintenir l'inflation à 2 %, en deçà d'une fourchette de contrôle de 1 % à 3 %. Effectivement, le gouvernement du Canada a annoncé le 23 novembre 2006 que la Banque du Canada continuerait de viser la cible de maîtrise de l'inflation de 2 % jusqu'à la fin de 2011. Ce chiffre est un point de référence important. Les prévisions de la Banque du Canada sont particulièrement importantes, car la Banque détermine la disponibilité de l'argent en fixant le taux d'emprunt de base des banques à charte. En établissant le loyer de

l'argent, la Banque peut exercer une influence positive ou négative sur le taux d'inflation afin de le maintenir le plus près possible de la cible des 2 %.

*Dans la présente ronde de négociation, l'employeur doit mettre en place certains des grands éléments qui lui permettront de s'assurer qu'il n'essaie pas de fonctionner avec des bureaux vides dans quelques années.*

Les prévisions de la Banque du Canada pour l'année 2006, publiées le 26 janvier 2006, étaient très proches de la réalité pour le premier semestre de 2006, soit 2,5 %. Mais la Banque avait prévu que la hausse baisserait progressivement vers les 2 % jusqu'au milieu de 2007. En réalité, les hausses de l'IPC ont été de 1,7 % et de 1,3 % aux deux derniers trimestres de 2006, sous les taux prévus de 2 % à 2,5 %. En général, les conventions collectives signées pendant la même période ont accordé des hausses de 2,5 %. En conséquence, les employés de la fonction publique fédérale ont gagné un peu de terrain sur les hausses de l'IPC.

Que prévoit la Banque cette année? Le 18 janvier 2007, elle a

### Les conventions collectives, suite de la p.9

publié ses prévisions pour 2007 et 2008. Elle a déclaré que : « L'inflation mesurée par l'IPC global devrait se situer en moyenne tout juste au-dessus de 1 % au premier semestre de 2007, puis remonter à la cible de 2 % au début de 2008, alors que l'inflation mesurée par l'indice de référence devrait revenir à 2 % dans la première moitié de 2007 et y rester. » (Communiqué de la Banque du Canada, 18 janvier 2007, « La Banque du Canada publie la *Mise à jour du Rapport sur la politique monétaire* »)

Tout en notant que la Banque du Canada prévoit une inflation mesurée par l'IPC de 2 % en 2007 et en 2008, la BMO anticipe dans ses *Prévisions économiques canadiennes* une hausse plus modeste de l'IPC en 2007, soit 1,7 %, et une hausse légèrement plus élevée en 2008, soit 2,1 %. En janvier 2007, la Banque du Canada prévoyait un IPC de 1,6 % pour 2007 et de 2,2 % en 2008.

Ces chiffres sont intéressants, mais il importe de noter que ces prévisions ont toutes un horizon de deux ans. Pour la plupart des employés de la fonction publique, les conventions collectives expireront au milieu de 2007. Alors que les mandats sont établis au début du processus de négociation, tout dépendant du déroulement des négociations elles-mêmes aux diverses tables en 2007, les parties

pourraient bien, au début de 2008, en être encore à l'étape initiale de recherche des éléments nécessaires à la conclusion des ententes. À ce moment-là, l'employeur disposera de prévisions fiables allant jusqu'en janvier 2010.

## Évolution des politiques

Les salaires dans la fonction publique fédérale ne dépendent pas uniquement de l'inflation, ni des prévisions sur l'inflation. D'autres facteurs économiques entrent certainement en ligne de compte, par exemple la comparabilité des salaires sur le marché et la relativité au sein même de la fonction publique. Par contre, dans un contexte de négociation type, les prévisions de l'inflation constituent pour l'employeur un outil important dans la préparation du mandat de base avec lequel ses négociateurs arriveront aux diverses tables.

Ceci n'est pas nécessairement un obstacle à une négociation constructive. La négociation peut être constructive si l'employeur n'agit pas comme un simple outil dans l'arsenal du gouvernement visant à maîtriser l'inflation, mais qu'il arrive plutôt à la table avec l'attitude d'un employeur, c'est-à-dire avec un mandat dicté par des objectifs en matière de ressources humaines.

Le 26 février, Kathryn May rapportait dans l'*Ottawa Citizen* que le gouvernement fédéral n'avait plus beaucoup de temps pour se préparer au plus grand choc sur le plan de l'emploi depuis des décennies, parce que les facteurs traditionnels – « faire une différence » et des avantages

généreux – ne suffiraient plus pour garder ou attirer des travailleurs sur un marché extrêmement compétitif. Citant Glen Hodgson, analyste en chef au Conference Board du Canada, M<sup>me</sup> May écrivait « qu'il est encore temps, mais [la fonction publique] devra reconnaître qu'il s'agit d'un enjeu majeur qui ne peut être repoussé jusqu'en 2010. »

En 2010, il sera trop tard. Dans la présente ronde de négociation, l'employeur doit mettre en place certains des grands éléments qui lui permettront de s'assurer qu'il n'essaie pas de fonctionner avec des bureaux vides dans quelques années. L'ensemble des conventions collectives qui expireront en 2010 devra comprendre des rajustements salariaux en chacune des trois années qui dépasseront les prévisions de l'inflation. En outre, les conventions signées dans la fonction publique fédérale devront rattraper les conventions conclues dans les autres sphères de compétence.

Ces conventions exigeront de l'imagination. Un bon point de départ pourrait être d'accorder de nouvelles dispositions en matière de congés aux nouveaux employés de même qu'à ceux qui envisagent de prendre leur retraite. On pourrait aussi penser à conférer davantage de pouvoir aux employés dans l'exercice de leur travail, à leur permettre de prendre des initiatives et de contribuer de façon créative au bien public.

En 2010, il sera trop tard pour commencer à faire preuve de créativité à la table de négociation. ●

## La consultation

*Les agents des relations de travail de l'ACEP participent à des consultations dans plus de 70 ministères et organismes à propos de politiques et de lignes directrices. Ces politiques peuvent traiter de différents sujets, notamment de harcèlement, recrutement, télétravail, santé et sécurité, hébergement, équité en matière d'emploi, babillards électroniques, programmes d'apprentissage, programmes de perfectionnement, descriptions de travail, examen des activités, et de bien d'autres choses encore.*

Mais la consultation, ce n'est que cela – de la consultation. L'employeur peut nous demander poliment notre point de vue. Il peut même chercher à savoir comment nous croyons que les choses devraient se passer, mais au bout du compte il a seul le pouvoir d'élaborer et de mettre en œuvre les politiques comme il le juge à propos, ce qui ne correspond pas toujours à la vision de l'ACEP d'un bon milieu de travail.

Tout dernièrement, nous avons formulé les commentaires suivants au sujet du processus de consultation entrepris au sujet d'une politique sur le harcèlement dans l'un des ministères où nos membres sont présents.

*« L'ébauche de politique, telle*

*que rédigée, va à l'encontre du caractère supposé volontaire du Système de gestion informelle des conflits (SGIC), en ce sens qu'elle officialisera encore davantage un processus ou un ensemble de processus qui, selon l'intention du législateur, devait être informel. »*

*« Si l'employeur met en œuvre une nouvelle politique sur le harcèlement en milieu de travail fondée sur cette ébauche, (...) l'ACEP recommandera à ses membres de ne pas recourir du tout à ladite politique; nous aviserons nos membres de régler les problèmes de harcèlement par l'entremise du processus officiel de règlement des griefs. Dans son*

*état actuel, l'ACEP ne peut tout simplement pas recommander à ses membres de se prévaloir des mesures et des processus énoncés dans l'ébauche de la politique, surtout parce que l'accent y est mis de façon injustifiée sur le SGIC et que l'employeur n'a toujours pas répondu adéquatement aux préoccupations de l'ACEP au sujet du SGIC à l'échelle de la fonction publique. »*

Le processus de consultation n'oblige pas la direction à régler les préoccupations soulevées par l'ACEP ou les autres agents négociateurs. Bien que de nombreux gestionnaires procèdent à des consultations significatives et qu'ils écoutent et prennent en considération des points de vue parfois contraires à leurs intérêts immédiats, la direction prend seule la décision finale. Cette observation s'applique aussi à l'élaboration conjointe. Celle-ci autorise le partage des responsabilités en matière d'élaboration de politiques et de pratiques uniquement si l'employeur le veut bien. Le mot est différent, mais le processus est le même. ●

### Association canadienne des employés professionnels Conseil exécutif national

En décembre 2006, des élections ont eu lieu pour les postes de président, de vice-président EC, de vice-président TR et de cinq administrateurs EC. Le nouveau Conseil exécutif national (CEN) est entré en fonction le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Vous pouvez lire les comptes rendus des réunions du CEN sur le site Web de l'ACEP au [www.acep-cape.ca](http://www.acep-cape.ca).

<b>José Aggrey</b>	Président	ACEP	613-236-9181 • 1-800-265-9181 • <a href="mailto:jaggrey@acep-cape.ca">jaggrey@acep-cape.ca</a>
<b>Carl Lakaski</b>	Vice-président EC - BdP	Agence de santé publique du Canada	604-666-6169
<b>Lionel Perrin</b>	Vice-président TR	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada - Bureau de la traduction	613-992-8355
<b>Jean-Rony Benoit</b>	Membre EC du Comité exécutif	Bibliothèque et Archives Canada	819-953-0513
<b>Carol Card</b>	Membre TR du Comité exécutif	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada - Bureau de la traduction	613-995-3784
<b>Ghislain Dussault</b>	Membre TR du Comité exécutif	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	819-997-1518
<b>Marcy Holyk</b>	Membre EC du Comité exécutif	Défense nationale	613-541-5010
<b>Maurice Korol</b>	Membre EC du Comité exécutif	Ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire	613-759-7284
<b>Sarah Lawson</b>	Membre EC du Comité exécutif	Ressources naturelles Canada	613-947-6816
<b>Robert McVicar</b>	Membre EC du Comité exécutif	Statistique Canada	613-951-3542
<b>André Picotte</b>	Membre TR du Comité exécutif	Travaux publics et Services gouvernementaux Canada - Bureau de la traduction	819-994-1288
<b>Anna Sipos</b>	Membre EC du Comité exécutif	Affaires étrangères et Commerce international Canada	613-944-5956
<b>Stan Spak</b>	Membre EC du Comité exécutif	Ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire	204-983-8467
<b>Sebastian Spano</b>	Membre BP du Comité exécutif	Bibliothèque du Parlement	613-995-7918
<b>Clayton Therrien</b>	Membre EC du Comité exécutif	Statistique Canada	613-951-4006
<b>Michael Zinck</b>	Membre EC du Comité exécutif	Anciens combattants Canada	902-368-0866
<b>Claude Danik</b>	Directeur exécutif	ACEP	613-236-9181 • 1-800-265-9181 • <a href="mailto:cdanik@acep-cape.ca">cdanik@acep-cape.ca</a>
<b>Jean Ouellette</b>	Directeur des relations de travail	ACEP	613-236-9181 • 1-800-265-9181 • <a href="mailto:jouellette@acep-cape.ca">jouellette@acep-cape.ca</a>
<b>Donna Martin</b>	Gestionnaire des services d'administration	ACEP	613-236-9181 • 1-800-265-9181 • <a href="mailto:dmartin@acep-cape.ca">dmartin@acep-cape.ca</a>

### Association canadienne des employés professionnels Personnel du Bureau national

<b>José Aggrey</b>	Président	<a href="mailto:jaggrey@acep-cape.ca">jaggrey@acep-cape.ca</a>
<b>Claude Danik</b>	Directeur exécutif	<a href="mailto:cdanik@acep-cape.ca">cdanik@acep-cape.ca</a>
<b>Jean Ouellette</b>	Directeur des relations de travail	<a href="mailto:jouellette@acep-cape.ca">jouellette@acep-cape.ca</a>
<b>Hélène Paris</b>	Agente de recherche	<a href="mailto:hparis@acep-cape.ca">hparis@acep-cape.ca</a>
<b>Deborah Fiander</b>	Agente de communications	<a href="mailto:dfiander@acep-cape.ca">dfiander@acep-cape.ca</a>
<b>Sylvie Richard</b>	Agente de recherche	<a href="mailto:srichard@acep-cape.ca">srichard@acep-cape.ca</a>
<b>Liana Griffin</b>	Adjointe aux services professionnels	<a href="mailto:lgriffin@acep-cape.ca">lgriffin@acep-cape.ca</a>
<b>Sandra Wensink</b>	Agente des finances	<a href="mailto:swensink@acep-cape.ca">swensink@acep-cape.ca</a>
<b>Sylvie Francoeur</b>	Adjointe à l'agente des finances	<a href="mailto:sfrancoeur@acep-cape.ca">sfrancoeur@acep-cape.ca</a>
<b>Claude Archambault</b>	Agent des relations de travail	<a href="mailto:carchambault@acep-cape.ca">carchambault@acep-cape.ca</a>
<b>Isabelle Borré</b>	Agente des relations de travail	<a href="mailto:iborre@acep-cape.ca">iborre@acep-cape.ca</a>
<b>Karen Brook</b>	Agente des relations de travail	<a href="mailto:kbrook@acep-cape.ca">kbrook@acep-cape.ca</a>
<b>Isabelle Germain</b>	Agente des relations de travail	<a href="mailto:igermain@acep-cape.ca">igermain@acep-cape.ca</a>
<b>Bertrand Myre</b>	Agent des relations de travail	<a href="mailto:bmyre@acep-cape.ca">bmyre@acep-cape.ca</a>
<b>Catherine O'Brien</b>	Agente des relations de travail	<a href="mailto:cobrien@acep-cape.ca">cobrien@acep-cape.ca</a>
<b>Lionel Saurette</b>	Agent des relations de travail	<a href="mailto:lsaurette@acep-cape.ca">lsaurette@acep-cape.ca</a>
<b>Claude Vézina</b>	Agent des relations de travail	<a href="mailto:cvezina@acep-cape.ca">cvezina@acep-cape.ca</a>
<b>Donna Martin</b>	Gestionnaire des services d'administration	<a href="mailto:dmartin@acep-cape.ca">dmartin@acep-cape.ca</a>
<b>Anita Bangiricenge</b>	Commis d'administration	<a href="mailto:abangiricenge@acep-cape.ca">abangiricenge@acep-cape.ca</a>
<b>Chantale Lebel</b>	Commis d'administration	<a href="mailto:clebel@acep-cape.ca">clebel@acep-cape.ca</a>
<b>Francine Logal</b>	Commis d'administration	<a href="mailto:flogan@acep-cape.ca">flogan@acep-cape.ca</a>
<b>Julie Parisien</b>	Commis d'administration	<a href="mailto:jparisien@acep-cape.ca">jparisien@acep-cape.ca</a>
<b>Sharon Wilson</b>	Commis d'administration	<a href="mailto:swilson@acep-cape.ca">swilson@acep-cape.ca</a>